



LAUREA

Kansainvälisen työn ja työvoiman työeläkevakuuttaminen



Nihti, Johanna

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Leppävaara

Kansainvälisen työn ja työvoiman työeläkevakuuttaminen

Nihti, Johanna
Palvelujen tuottaminen ja
johtaminen
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2010

Nihti, Johanna

Kansainvälisen työn ja työvoiman työeläkevakuuttaminen

Vuosi	2010	Sivumäärä	47
-------	------	-----------	----

Opinnäytetyön aiheena oli tuottaa esimerkkiehdotuksia Keskinäisen työeläkevakuutusyhtiö Varman englanninkielisille Internet-sivuille suomen kielellä. Tarkoituksena oli perehtyä kansainvälisen työn ja työvoiman työeläkevakuuttamiseen. Perehtymisen apukeinona käytettiin lakeja, säännöksiä ja sosiaaliturma-asetuksia.

Työtä lähdettiin rakentamaan tutustumalla Varma omiin materiaaleihin ja Työeläkelakipalvelun tarjoamiin lakeihin työeläkevakuuttamisesta. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys rakentuikin juuri Varman, Työeläkelakipalvelun ja tuotettujen esimerkkien pohjalta. Erityisesti keskityttiin EU/Eta-alueilla, sosiaaliturvamaissa ja ei-sopimusmaissa oleviin asetuksiin ja lakeihin. Myös Varman Internet-sivuilla olleet tiedot otettiin hyvin huomioon.

Opinnäytetyön tuloksena syntyi esimerkkejä, jotka ovat selkeitä kokonaisuuksia kansainvälisen työn ja työvoiman työeläkevakuuttamisesta. Esimerkkiehdotuksissa liitteessä ovat eriteltyinä kansainvälisen työn vakuuttaminen ja kansainvälisen työvoiman vakuuttaminen. Kansainvälisen työn luku perehtyy Suomesta ulkomaille lähetettyjen yrittäjien ja työntekijöiden vakuuttamisen esimerkkeihin, kun taas kansainvälisen työvoiman luku ulkomailta Suomeen lähetettyjen henkilöiden vakuuttamiseen. Vaadittavaa tutkimuksellisuutta työhön luotiin teemahaastattelulla, joka tapahtui Varmassa. Johtopäätöksenä voidaan todeta työn olevan sisällöntuotantotyyliään Varman päämääriä noudattava lopputulos.

Asiasanat: Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma, suomenkielinen, esimerkkiehdotukset, lait, säännökset, sosiaaliturma-asetukset, EU/Eta-maat, sosiaaliturvapöytäkirjat, ei-sopimusmaat, työeläkevakuuttaminen, kansainvälinen työ, kansainvälinen työvoima.

Johanna, Nihti

Pensions insurances related to national work and workforce

Year	2010	Pages	47
------	------	-------	----

The objective of the thesis was to create examples from the national work and workforce pension insurance for Mutual pension insurance company Varma's English website in Finnish language. The meaning was to concentrate on pension insurances related to national work and workforce. The thesis explores laws, regulations and social securities.

The thesis was based on Varma's own information and laws provided by Työeläkelakipalvelu. The theoretical framework of the thesis was created from the material of Varma, Työeläkelakipalvelu and the functional part of thesis. The main aim was to point out the EU/Eta-nations, social security countries and non social security countries own laws and regulations related to pension insurance. Also the existing information on Varma's internet page was studied. The research required in the thesis was provided by the theme interview in Varma.

Functional thesis resulted in well articulated examples of the national pension insurance. The example draft consists of the national work and workforce pension insurance section. The National work pension insurance section deals with the situations of insuring Finnish company employees and self-employed persons on abroad. On the other hand the national workforce pension insurance section deals with the situations related to the foreign company's employees in Finland. It can be concluded that the thesis acts upon the Varma's internet page priorities.

Key Word: Mutual Insurance Company Varma, Finnish language, examples, laws, regulations, social security, EU/Eta-nations, social security countries, non social security countries, national pension insurance for work, national pension insurance for workforce.

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Tausta ja tavoite	7
3	Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma	8
3.1	Vakuutuspalvelut	8
3.2	Ulkomaanpalvelut	9
4	Työeläkevakuuttaminen	9
4.1	TyEL-vakuuttaminen	9
4.2	YEL-vakuuttaminen	10
4.3	Kansainvälisen työn vakuuttaminen.....	11
4.3.1	Lähetetty työntekijä	11
4.3.2	Vakuutuspalkka	13
4.3.3	Vapaaehtoinen eläkevakuutus ja vapaaehtoinen TyEL-vakuutus.....	14
4.3.4	(Lähetetty) yrittäjä	15
4.4	Kansainvälisen työvoiman työeläkevakuuttaminen	16
4.4.1	Lähetetty työntekijä	16
4.4.2	Ulkomainen vuokratyövoima.....	18
5	Varma.fi	19
5.1	Esimerkkiehdotuksien tehtävät	20
5.1.1	Tavoitteiden tarkentaminen.....	20
5.1.2	Teemahaastattelu Varmassa.....	21
5.1.3	Internet-sivut	22
6	Arviointi.....	23
6.1	Henkilökohtainen arviointi	23
6.2	Toimeksiantajan arviointi	24
	Lähteet	25
	Kuviot	27
	Liitteet.....	28
	Liite 1. Tekstiluonnos Varma.fi englanninkielisille Internet-sivuille.....	29

1 Johdanto

Kansainvälistyminen tuo uudenlaisia tiedontarpeita yrityksien ja yhtiöiden vakuutusasioiden hoitoon. Suomen solmimat sosiaaliturvasopimukset ja eläkelaki määrittelevät työnantajalle ja työntekijälle, miten ulkomaantyön vakuuttamisessa tulee menetellä. (Ulkomaantyön sosiaaliturva 2009, 2.) Ulkomaankomennuksella pääperiaatteena on, että työntekijän eläketurva muodostuu työskentelymaan lakien mukaisesti. Näin ollen työntekijä on velvoitettu maksamaan työeläkemaksuja työskentelyvaltioonsa, josta hän ajan kuluessa on etuoikeutettu hakemaan eläkettään. (Maassa maan tavalla, 2009.)

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää kansainvälisen työn ja työvoiman kohdalla, mihin maahan vakuutusturva hoidetaan ja minkä maan sosiaaliturvaan työntekijä tai yrittäjä tulee kuulumaan. Kyseisiä prosesseja selvitetään perehtymällä TyEL- ja YEL-vakuutuksiin, EY:n sosiaaliturva-asetuksiin(1408/71,883/04) sekä kahdenvälisiin sosiaaliturvasopimuksiin.

Selvitettyjen prosessien pohjalta työstän esimerkkejä suomen kielellä Varman englanninkielisille Internet-sivuille. Esimerkkien tavoitteena on näyttää toimeksiantajalle, mitä Internet-sivuille tulisi vielä lisätä. Esimerkeille osoitettuja paikkoja tulen osoittamaan opinnäytetyöni liitteessä. Havainnollistamisen helpottamiseksi suoritan kuvakaappauksia Varma.fi sivuilla, jo olemassa olevien tekstien osalta. Näitä jo olemassa olevia tekstejä otan huomioon pohdiskellessani realistisia paikkoja ehdotetuille esimerkeilleni.

Opinnäytetyöni aloitan kertomalla Keskinäisestä työeläkevakuutusyhtiö Varmasta ja sen vakuutusosastosta sekä siellä sijaitsevasta ulkomaapalvelut yksiköstä. Tämän jälkeen siirryn kertomaan itse työeläkevakuuttamisesta ja siinä käytettävistä TyEL- ja YEL-vakuutuksista. Näillä vakuutuksilla juuri varmistetaan työntekijän ja yrittäjän pakollinen vakuuttaminen työeläkelain mukaisesti. Pakollisten lähtökohtien jälkeen siirryn kansainvälisen työn työeläkevakuuttamiseen. Tässä luvussa perehdyn Suomesta ulkomaille lähetettäviin työntekijöihin ja yrittäjiin. Luvun jälkeen etenen kansainvälisen työvoiman osioon, jossa havainnollistan mm. vakuuttamisen tapahtumista ulkomaisen työvoiman saapuessa Suomeen. Apunani käytän kirjoitusprosessissa niin Varman omia materiaaleja kuin Työeläkelakipalvelun tarjoamia lakipykälä. Kirjoitusprosessin ohella työstän esimerkkejä ehdotuksia Varman englanninkielisille Internet-sivuille.

2 Tausta ja tavoite

Olen työskennellyt Keskinäisessä Työeläkevakuutusyhtiö Varmassa jo useampana kesänä ja tällä hetkellä työskentelen määräaikaisena työntekijänä. Opinnäytetyöni idea nousi omien kokemuksieni pohjalta. Pohdin pitkää työni aihetta eläkepalvelujen ja vakuuttamisen väliltä. Lopulta, päätin lähteä tarkastelemaan kansainvälisen työn ja työvoiman työeläkevakuuttamista. Aiheeni valintaa vaikutti myös se lähtökohta, että Varman uudet Internet-sivut julkaistiin viime vuonna. Näen ollen koen, että innovatiiviset kehitykset joita tulen tuottamaan voidaan toimeksiantajayrityksessä ottaa hyvin huomioon.

Varman Internet-sivujen tarkoituksena on palvella asiakkaita yksinkertaisesti ja käyttäjäystävällisesti. Näin ollen sivuja lähdettiinkin työstämään selvittämällä, kuinka jo olemassa olevat asiakkaat kokivat yrityksen kohtelemaan heitä. Jos yritys koetaan syystä tai toisesta negatiivisesti, eivät ajankohtaisetkaan parannukset tule nostamaan yrityksen imagoa (Abromovitz & Abromovitz 1998, 4). Lopputuloksena voidaankin nähdä, että hyvin rakennetut ja jäsennetyt sivut herättävät asiakkaiden keskuudessa turvallisuuden ja välittämisen tunnetta, luoden positiivisen kuvan koko organisaatiosta (Abromovitz & Abromovitz 1998, 15).

Työssäni tulen analysoimaan ja käsittelemään itselleni uutta tietoa, tiedonhankinta- ja työmenetelmiä. Oheisten menetelmien avulla voin vahvistaa jo olemassa olevaa ammatillista osaamistani. Parhaimmillaan opinnäyte voi toimia tietämystäni palvelevana ja ammatillista suuntaa vahvistavana seikkana. (Herno, Likitalo, Puhakka, Rissanen & Tsokkinen 2000, 7-8.)

Opinnäytetyöni tavoitteena on auttaa itseäni arvioimaan ja pohtimaan ammatillisia valmiuksiani. Arvioimalla ja pohtimalla ammatillisia valmiuksiani pystyn tulevaisuudessa vastaamaan työelämäni asettamiin haasteisiin. Työni toimeksiantajana toimivat siis Varman ulkomaanpalvelut yksikkö. Näin ollen kehittämishankkeeni kautta pääsen perehtymään juuri Varman ulkomaanpalveluissa tapahtuviin työprosesseihin ja työprosessivälineisiin työeläkevakuuttamisen osalta.

3 Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma

Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma on suomalaisen työn eläkevakuuttaja. Asiakkaina toimivat yksityisten sektorien yrittäjät ja työntekijät. Varmalla vakuutettuina ovat 850 000 yrittäjää, työntekijää ja eläkkeensaajaa reilusta 60000 työpaikasta. Varman tarkoituksena on kartuttaa eläkemaksujen avulla varoja, joilla maksetaan tulevien ja nykyisten työntekijöiden, yrittäjien eläkkeitä. Varoja kartoitetaan eläkemaksujen lisäksi myös sijoittamalla. Varma onkin yksi Suomen suurimmista sijoittaja yhtiöistä. (Yhtiötietoa, 2009.) Tässä luvussa tulen keskittymään Varman vakuutuspalveluihin ja sitä kautta ulkomaantyön vakuuttamisesta vastuussa olevaan ulkomaapalvelut yksikköön. Seuraavaksi kerron vielä, kuitenkin Varman historiasta ja sen olemuksesta organisaationa.

Varman historiaa ulottuu vuoteen 1998, jolloin Eläke-Sampo ja kaksi kolmasosaa Eläke-Varmasta yhdistyivät. Fuusiossa syntyi organisaatio, joka sai nimekseen Varma-Sampo. Varma-Sammosta tuli suoraan Suomen suurin työeläkeyhtiö, joka kunnioittaakseen suomalaisia juuriaan valitsi nimekseen Varma. (Varman tarina, 2009.)

Organisaationa Varma kuvaa itseään laadukkaaksi, nopeaksi ja taloudellisesti tehokkaaksi. Peruspalveluina Varma tarjoaa lakisääteisiä eläke- ja vakuutuspalveluja sekä työeläkekuntoutusta. Tämän lisäksi Varmassa on täydentäviä palveluita, jotka tarjoavat asiakkaillensa vakuutusmaksuarvioita, -laskelmia ja neuvontaa ulkomailla työskentelyyn liittyvissä seikoissa. (Varman tarina, 2009.) On kuitenkin hyvin tärkeää keskittyä vakuuttamisen kannalta olennaisiin asioihin, kuten osastoon joka Varmassa hoitaa vakuuttamisen eli vakuutuspalveluihin.

3.1 Vakuutuspalvelut

Vakuutuspalvelujen tehtäväksi kuvataan kaikki työeläkevakuuttamiseen liittyvät asiat. Vakuutuspalvelujen tarkoituksena on tukea ja opastaa niin työnantajaa, työntekijää kuin yrittäjää vakuuttamiseen liittyvissä asioissa. Asioiksi kuvataan esimerkiksi; vakuutuksen ottamisen ajankohta, vakuutukseen liittyvät ansaintarajoitukset ja henkilön iän vaikutus vakuuttamiseen. Vakuutuspalvelut muodostuvat useasta tiimistä, jossa yhtenä tiiminä toimii ulkomaanpalvelut. Kaikki ulkomaantyön vakuuttamiseen liittyvät asiat hoidetaan siis kyseisessä yksikössä. (TyEL-vakuuttaminen 2010, 3/4-4/4.)

3.2 Ulkomaanpalvelut

Ulkomaanpalvelut auttavat asiakkaitaan ulkomaantyön vakuuttamiseen liittyvissä asioissa. Vakuuttamisen asioina voi olla esimerkiksi; asiakkaan huoli vakuuttamisen määräytymisestä ulkomaankomennuksen ajalta. Asiakkaita helpottamaan Varman ulkomaanpalvelut tarjoavat heille maksuttoman ulkomaantietopankin, josta käyttäjinä he löytävät tietoa 52 eri maan sosiaaliturvasta, suomalaisten asemista sosiaaliturvassa ja lisäetuuksista. Joidenkin maiden kohdalla pankki tarjoaa tietoa myös verotuksesta ja paikallisesta työlainsäädännöstä. (Ulkomaantyön sosiaaliturva 2009, 24.) Ulkomaanpalveluiden toiminnan havainnollistamista aloitan kertomalla työeläkevakuuttamisen perusteista ja siinä käytettävistä vakuutuksista.

4 Työeläkevakuuttaminen

Työeläkevakuuttamisella tarkoitetaan toimenpidettä, jolla varmistetaan henkilön eläketurva. Toimenpide luodaan pakollisilla TyEL- ja YEL-vakuutuksilla. Tämän luvun aloitan tarkastelemalla TyEL-vakuutusta, jolla luodaan pakollinen eläketurva työntekijöille. Sen jälkeen siirryn kuvaamaan yrittäjän vakuuttamisessa käytettävää pakollista YEL-vakutusta.

4.1 TyEL-vakuuttaminen

Työeläkevakuuttamisessa työntekijän eläketurva muodostetaan pakollisella TyEL-vakuutuksella. Työntekijän eläkelaki 4 § määrittelee työntekijän oikeudesta eläketurvaan (Työntekijän eläkelaki 19.5.2006/395, 2006). Eläketurva muodostetaan pakollisella TyEL-vakuutuksella. (TyEL-eläketurvan järjestäminen, 2007) TyEL-vakuutuksen hakemisesta vastaa työnantaja työntekijöillensä. (TyEL-maksu 2010, 4.)

Työnantajan vastuulla on siis hakea vakuutus sopimusta valitsemaltaan työeläkeyhtiöltä. Työeläkeyhtiö käsittelee hakemuksen ja toimittaa kirjalliset tiedot vakuutetuista työntekijöistä työnantajalle. Vasta tämän jälkeen työnantaja voi olettaa, että yhtiön työntekijät ovat vakuutettuina TyEL:n mukaisesti. (TyEL-eläketurvan järjestäminen, 2007.) Seuraavaksi tarkastelen työntekijöiden vakuutusmaksujen määräytymistä.

Työntekijät maksavat siis oman osansa vakuutusmaksusta, jonka työnantaja pidättää heidän palkastaan. Työnantajan vastuulle määräytyy kyseisen maksun toimittaminen työeläkevakuutusyhtiölle. Vakuutusmaksun summaan vaikuttaa työntekijän ikä, esimerkiksi alle 53-vuotiaan työntekijän vakuutusmaksu on 4,5 % hänen palkastaan, kun taas 53-vuotias

maksaa 5,7 % palkastaan kyseistä maksua. Korotuksella 53 iän jälkeen mahdollistetaan henkilölle suurempi eläkkeen karttuminen. (TyEL-maksu 2010, 5.)

Johtopäätöksenä voidaankin todeta, että TyEL-vakuutusehdot ovat sosiaali- ja terveysministeriön määräämät, joita sovelletaan työeläkeyhtiöiden vakuutuskäytännöissä. Vakuutusehdot ovat siis samat jokaisessa työeläkevakuutusyhtiössä. (TyEL-maksu 2010, 3-15.) Työeläkevakuuttamisessa TyEL-vakuutuksen rinnalla toimii myös YEL-vakuutus, joka perehtyy yrittäjän eläketurvan luomiseen.

4.2 YEL-vakuuttaminen

Työeläkevakuuttamisessa yrittäjä vakuutetaan YEL-vakuutuksella. Yrittäjän eläkelain 3 § mukaan yrittäjä on henkilö, joka tekee ansiotyötä olematta työ- tai virkasuhteessa (Yrittäjän eläkelain 22.12.2006/1272, 2006) Näin ollen voidaan sanoa, että yrittäjä on itse vastuussa itsensä vakuuttamisesta. Kyseinen turva on henkilökohtainen ja yrittäjä voi ottaa sen joko työeläkevakuutusyhtiöstä tai vakuutuskassasta. (YEL-vakuutuksen ottaminen, 2007). Näiden lähtökohtien avulla tulen avaamaan vakuutusprosessin muodostumista tässä luvussa sekä perehtymään vakuuttamisen ottamiseen liittyviin sanktioihin.

Yrittäjän eläketurvan ottaminen eli vakuuttaminen tulee tapahtua kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun yrittäjä toiminta on alkanut (YEL-vakuutuksen ottaminen, 2007). Vakuuttamisessa ideana on, että kaikki yrittäjätoiminta on vakuutettuna yhdessä vakuutuksessa. Hakijan tulee hakea vakuutusta YEL-vakuutuslomakkeella valitsemaltaan työeläkeyhtiöltään.

Hakija saa päätöksen, jossa vahvistetaan yrittäjän YEL-työtulo ja vakuutuksen alkamisaika. Vakuutuksen alkamisajankohta on yrittäjän ensimmäinen virallinen työpäivä tai se hetki, jolloin yrittäjän työpanos ylittää YEL:n alarajan. YEL-työtulolla tarkoitetaan siis yrittäjän työpanoksen arvoa. (YEL-vakuutuksen ottaminen, 2007.)

Kuten jo aikaisemmin mainitsin, yrittäjällä on ajallinen rajoite vakuuttamisen hoitamiselle. Jos yrittäjä syystä tai toisesta ylittää kyseisen rajoitteen, häntä odottaa laiminlyöntikorotus. Tällä korotuksella asetetaan niin sanotusti hinta yrittäjän piittaamattomuudelle. Korotus tulee näkymään siinä tilanteessa, kun yrittäjä ottaa YEL-vakuutuksen. Sillä YEL-vakuutusmaksuihin lisätään erillinen laiminlyöntikorotus. (YEL-vakuutuksen ottaminen, 2007.)

Pakkovakuutus on laiminlyöntikorotusta isompi sanktio. Tässä tapauksessa yrittäjä ei ole vakuutusta ottanut ollenkaan, ei edes sille varatun rajoitteen jälkeen. Eläketurvakeskus, joka hoitaa ja valvoo yrittäjien vakuuttamista ottaa tämänlaisissa tapauksissa vakuutuksen yrittäjälle. Voidaan siis todeta, että se pakko vakuuttaa yrittäjän halusi hän sitä tai ei.

Yrittäjän vakuutusmaksuihin sidotaan siis sanktio, jota voidaan kuvata hintana yrittäjän laiskuudesta tai piittaamattomuudesta. (YEL-vakuutuksen ottaminen, 2007.)

Luvun yhteenvedona voidaankin todeta YEL-vakuutuksen olevan turva, joka turvaa yrittäjän elannon eläkkeellä, vaikka yritys lakkaisi toimimasta. Tämän turvan varmistamiseksi yrittäjän tulee noudattaa YEL-vakuutuksen ottamiselle asetettuja ehtoja. Yrittäjän kansainvälistymisessä on hyvin tärkeää selvittää, miten sosiaaliturva ja vakuuttaminen määräytyvät. Seuraavaksi lähdenkin tarkastelemaan kansainvälisen työn vakuuttamista eli suomalaisten työntekijöiden ja yrittäjien työskentelyä ulkomailla.

4.3 Kansainvälisen työn vakuuttaminen

Työssäni kansainvälisen työn vakuuttamisen luvussa tarkastellaan suomalaisen työntekijöiden ja yrittäjien työskentelyä Suomen rajojen ulkopuolella. Tavoitteena on esittää työskentelyn vakuuttamisen lähtökohtia kyseisten (työllisyyden)muotojen pohjalta. Luvussa esitellään myös TyEL-vakuuttamiseen liittyvä vakuutuspalkka sekä työnantajan mahdollisuudesta tarjota vapaaehtoisena valittavia vakuutuksia työntekijöilleen. Lähetetyn työntekijän ja yrittäjän osioita avaan pääasiassa sosiaaliturva-asetusten sekä kahdenvälisten sopimuksien kautta. Jokaisen aihealueen lopuksi kuvaan vielä kehitysideoitani Varma.fi Internet sivuille.

4.3.1 Lähetetty työntekijä

Lähetetty työntekijä on työntekijä, jonka lähettämisestä ulkomaankomennukselle vastaa hänen työnantajansa. Työntekijän tulee täyttää tietyt ehdot, jotta hänet voidaan lukea lähetetyksi. Oheisia ehtoja tullaan käsittelemään tässä luvussa. Nämä ehdot mahdollistavat työntekijän vakuuttamisen pakollisen TyEL:n mukaisesti. Seuraavaksi, kuitenkin avaan EU/Eta-maissa ja sosiaaliturvasopimusmaissa käytettäviä EY:n sosiaaliturva-asetuksia(1408/71,883/04) sekä kahdenvälisiä sosiaaliturvasopimuksia. Erityisenä huomioni kohteena tulevat olemaan vakuuttamiseen liittyvät todistukset, joiden avulla sosiaaliturvan piiriin määritetään.

EU-maissa 1.5.2010 voimaan astui sosiaaliturva-asetus 883/04. Vakuuttamisen pääperiaatteeksi se asetti lähtökohdan, että vakuuttaminen tapahtuu vain työntekeo valtiossa. Poikkeuksena tähän sääntöön ovat lähetetyt työntekijät. Kuten jo aikaisemmin mainitsin, on tärkeää että lähetetty työntekijä täyttää tietyt ehdot, jotta hänet voidaan lähetetyksi lukea. Näitä ehtoja olen avannut seuraavissa virkeissä. Lähetettynä työntekijänä työskentelyn tulee olla vain tilapäistä enintään kaksi vuotta kestävä ja lähettäjänä tulee olla suomalainen

yritys. Työsuhteen tulee säilyä työntekijän ja lähettäjä yrityksen välillä ulkomaankomennuksen ajalta. Kun oheiset edellytykset ovat täyttyneet työnantaja voi hakea Eläketurvakeskukselta A1 todistuksen, joka tulee osoittamaan työskentelyvaltiossa, minkä valtion sosiaaliturvalainsäädäntöä henkilöön tulee soveltaa. (Ulkomaantyö ja sosiaaliturva, 2010.)

Eta-maissa ja Sveitsissä työskentelyyn sovelletaan yhä EY:n sosiaaliturva-asetusta 1408/71 ja siihen liittyvä toimeenpanoasetusta 574/72. Kunnes asetus 883/04 tulee voimaan Eta-maissa ja Sveitsissä. Tässä vielä voimassa olevassa asetuksessa todetaan vakuuttamisen muodostuvan samoin periaattein kuin uusi asetus 883/04 toteaa, mutta vanha asetus tarjoaa enemmän poikkeustilanteita erityisryhmille. Suomen sosiaaliturvaan kuuluakseen työntekijä saa vielä Eläketurvakeskukselta E 101-todistuksen, jonka tulee korvaamaan A1 todistus (Ulkomaantyön sosiaaliturva 2009, 5.) Oheisten asetusten lisäksi työntekijän vakuuttamista ja sosiaaliturvaan kuulumista säätelevät Suomen kahdenväliset sopimukset.

Nämä sopimukset määrittävät työntekijöiden eläkkeiden kertymisestä sekä sairaanhoidosta. Solmittuja sopimuksia on Kanadan, USA:n, Chilen, Israelin, Australian ja Quebecin kanssa. Näiden maiden kanssa on Suomi sopinut ajallisesta ulkomaankomennuksen kestosta. Tällä tarkoitan sitä, että esimerkiksi, Chileen, Israeliin ja Kanaan/Quebeciin suuntautuvat komennukset voivat olla enintään 3 vuotta kestoaltaan, kun taas Australiaan ja USA:han sijoittuva komennus voi olla 5 vuotta kestävä. Näihin maihin sijoittuva ulkomaankomennus vaatii myös todistuksen nimittäin lähetetyn työntekijän todistuksen. Kyseinen todistus voidaan rinnastaa EU/Eta-maissa ja Sveitsissä käytettäviin A1 ja E101-todistuksiin. (Ulkomaantyön sosiaaliturva 2009, 7.)

Vielä lopuksi haluan perehtyä niin sanottuihin ”villeihin maihin” eli maihin, joilla Suomen kanssa ei ole sopimuksia sosiaaliturvaan liittyen. Näissä maissa vakuuttamisen lähtökohdaksi muodostuu seikka, jossa vakuuttaminen tapahtuu sekä pakollisen TyEL:n että kohdemaan vakuutuksen mukaisesti. (Ulkomaantyön sosiaaliturva 2009, 6.) Työeläkevakuutusyhtiönä Varma antaa kyseisiin maihin lähetettyjen työntekijöiden työnantajille whom may it concern lausunnon. Lausunto kertoo kohdevaltiossa, että työntekijä on Suomessa vakuutettuna. Kyseinen lausunto voi myös toimina vapautuksena kohdemaan työeläkevakuuttamisessa. (Markwort, 2010.)

Lähetetyn työntekijän kohdalla on tärkeää vielä määritellä vakuutusmaksujen perusteena käytettävä vakuutuspalkka. Tämän palkan pohjalta muodostetaan työntekijän ulkomailla ansaittu eläke. Ennen siirtymistä vakuutuspalkkaan haluan vielä perehtyä tekemääni lähetetyn työntekijän kuvioon. Tämän kuvio hahmottaa Varman Internet-sivujen käyttäjille, miten osoitetut todistukset ja lakipykälät määrittävät muodostuvaa sosiaaliturvaa ja vakuuttamista.

Jouko lähetetään työskentelemään (lähetettynä työntekijänä) Irlantiin. Työskennellessään Joukolle palkan lisäksi hänelle annetaan lomarahat, toteutuneet bonukset ja asunto-etu. Suomeen ilmoitettavaan vakuutuspalkkaan huomioidaan lomarahat ja arviot toteutuneista bonuksista. Sillä Suomessa vastaavassa työstä oli tarjolla vain kyseiset edut.

Esittämäni esimerkki tulee tukemaan helppolukuisuutta ja käyttäjäystävällisyyttä jo olemassa olevilla Varma.fi sivuilla. Kuitenkin on hyvin tärkeää jatkaa innovatiivisien ehdotuksien luomista ja tämän takia siirryinkin vakuutuspalkan kautta vapaaehtoisena valittaviin vakuutuksiin.

4.3.3 Vapaaehtoinen eläkevakuutus ja vapaaehtoinen TyEL-vakuutus

Vapaaehtoinen TyEL-vakuutus määritellään vakuutukseksi, jota koskee samat säännöt kuin pakollista TyEL-vakuutusta. Työntekijä voidaan vakuuttaa vapaaehtoisen TyEL:n perusteella, kun vakuuttaminen ei voi tapahtua pakollisen TyEL:n mukaisesti. Maksuiltaan vapaaehtoinen TyEL on edullisempi kuin vapaaehtoinen eläkevakuutus. Sillä TyEL-vakuutus sisältää myös oikeuden vanhuus-, työkyvyttömyys-, perhe- ja osa-aikaeläkkeeseen sekä kuntoutusturvaan (Vapaaehtoinen TyEL-vakuutus ulkomaantyössä, 2007).

Vapaaehtoinen eläkevakuutus luonnehditaan taas usein yksilölliseksi eläkevakuutuksenmuodoksi. Vapaamuotoisuus määrittää siis tässä vakuutuksessa, mitä turvaa ostetaan eli joko etuus- tai maksuperusteista. Etuusvaihtoehtoina kyseiselle eläkkeelle ovat vanhuuseläke, työkyvyttömyyseläke ja perhe-eläke. Maksuperusteisella lähtökohdalla taas tarkoitetaan sitä, että maksamalla tietty summa voidaan vakuutusta käyttää vain osittaisena. Huomattavaa on, että työntekijä voi itse myös ottaa kyseisen vakuutuksen. (Ulkomaantyon sosiaaliturva 2009, 22.)

Miettiessäni kehitysehdotuksia Varma.fi sivulle päädyin esimerkkiin, joka koskettaa vain vapaaehtoista TyEL-vakuutusta. Haluan esimerkin olevan sivuihin sisältyvä, mutta myös konkreettista suuntaa antava. Pohtiessani pitkään esimerkin muotoa ja kerrontaa päädyin alla olevaan kappaleeseen. Luodakseni, kuitenkin vielä suurempaa kuvaa kansainvälisen työn vakuuttamisesta mukaan otan vielä yrittäjän työskentelyn ulkomaankomennuksilla.

Esimerkiksi: vapaaehtoinen TyEL-vakuutus on mahdollinen täydentävä valinta yrityksesi työntekijälle seuraavissa esimerkki tapauksissa; 1) joka työskentelee maassa, missä eläketurva jää Suomen tasoa alhaisemmaksi 2) siirtyy paikalliseen turvaan, joka on heikempi kuin suomalainen TyEL 3) otetaan työntekijälle, joka työskentelee konserniyrityksessä suomalaisen yrityksen toimesta.

4.3.4 (Lähetetty) yrittäjä

Yrittäjän lähtiessä työskentelemään ulkomaille lähtökohtana on, että hän tulee kuulumaan sen maan sosiaaliturvaan, jossa hän työskentelee. Konkreettisesti tämä tarkoittaa sitä, että yrittäjä maksaa kaikki lakisääteiset sosiaaliturvamaksut työskentelymaahan, josta hän on ajan kuluessa edellytetty hakemaan eläkettään. Näitä seikkoja avaan seuraavassa kappaleessa. Erityisesti tarkastelen yrittäjän työskentelyä EU/Eta-maissa ja sosiaaliturvasopimusmaissa käytettävien EY:n sosiaaliturva-asetuksen(883/04) sekä kahdenvälisien sopimusten avulla. Lisäksi havainnollistan yrittäjyyden rinnalla työskentelyä sekä yrittäjänä yhdessä ja työntekijänä toisessa maassa asetelmaa. Näitä lähtökohtia havainnollistan esittelemällä innovatiivisia esimerkkejäni.

1.5.2010 voimaan astui uusi sosiaaliturva-asetus 883/04 Eu-maissa. Tässä asetuksessa lähetetyt yrittäjät voivat kuulua Suomen sosiaaliturvaan. Kyseinen kuuluminen edellyttää, että yrittäjä on YEL:ssä vakuutettu ja hänen työskentelynsä kohdemaassa tulee olemaan enintään 2 vuotta kestävä. (Huomioitavaa on, että yrittäjällä on myös poikkeusluvalla mahdollisuus pysyä Suomen sosiaaliturvassa viisi vuotta). (Ulkomaantyön sosiaaliturva 2010, 20.) Oheiseen prosessiin edellytetään myös Eläketurvakeskukselta saatavaa lähetetyn yrittäjän todistusta. Tämä menetelmä on siis voimassa jo EU-maissa, mutta Eta-maissa ja Sveitsissä tapahtuvassa yrittäjyydessä menetellään vielä vanhan asetuksen mukaisesti.

Kahdenvälisten sopimusten vaikutus lähetettyyn yrittäjään on sama kuin lähetettyyn työntekijään. Sopimukset siis rajoittavat vain ulkomaankomennuksen kestoa ja yrittäjä on oikeutettu kerryttämään eläkettään sekä saamaan tarvittaessa sairaanhoitoa. (Ulkomaantyön sosiaaliturva 2010, 21.)

Haluan myös yrittäjän kohdalla perehtyä ”villeihin maihin”. Näissä maissa yrittäjä voi siis pysyä YEL:n piirissä enintään vuoden. Vaatimuksina on, että yrittäjä asuu Suomessa ja palaa ulkomaankomennuksen jälkeen Suomeen. Yrittäjän tulee kohdevaltiossaan maksaa lakisääteiset vakuutusmaksut, vaikka eläkettä ei kyseinen valtio Suomeen maksaisikaan. (Ulkomaantyön sosiaaliturva 2009, 20.) Seuraavaksi laajennan lähetetyn yrittäjän olemusta yrittäjyyden rinnalla työskentelyyn sekä yrittäjän yhdessä ja työntekijänä toisessa maassa asetelmaan. Näitä kohtia avaan tässä luvussa tekemilläni esimerkeilläni, jotka toivoisin näkeväni Varma.fi-sivustolla.

Yrittäjätoimintasi rinnalla työskentely voi tapahtua joko kahdessa tai useammassa EU-maassa. Yrittäjyytesi kaikki vakuuttaminen tapahtuu asuinvaltiossasi, missä sinun tulee suorittaa osa toiminnastasi (n.25 % koko toiminnasta). Jos toimintasi tapahtuu muualla kuin asuinvaltiossasi vakuuttaminen määräytyy siihen valtioon, jossa toimintasi pääosin tapahtuu.

Tämä virke kuvastaa mielestäni hyvin yksinkertaisesti ja helppolukuisesti yrittäjyyden rinnalla työskentelyä. Virkkeen muodoksi olen valinnut Varma.fi sivuilla käytettävää tekstintuotantotyylä eli sinä-muotoista tekstiä. Sen jälkeen perehdyn esimerkkilauseeni avulla työntekijä-yrittäjä asetelmaan.

Yrittäjätoiminnan lisäksi voit työskennellä työntekijänä toisessa valtiossa kuin, missä yritystoimintasi sijaitsee. EU-maassa työskennellessäsi vakuuttamisesi muodostuu sen valtion lainsäädäntöön, missä yritystoimintaa harjoitetaan (883/2004).

Tähän virkkeeseen valitsin lähtökohdaksi uuden (883/2004) asetuksen. Vanhaa en ottanut huomioon sillä on enää ajan kysymys, kun Eta-alueet ja Sveitsi ottavat oheisen asetuksen käytäntöön. Koen, että on hyvin helpompaa hahmottaa asioita ja kokonaisuuksia, kun asetetaan verrattavissa olevia tilanteita. Tämä lähtökohdan saattamana on helppo siirtyä tarkastelemaan Suomeen saapuvien työntekijöiden ja työvoimien vakuuttamisen muodostumista.

4.4 Kansainvälisen työvoiman työeläkevakuuttaminen

Tässä luvussa tarkastelen, kuinka vakuuttaminen määräytyy ulkomaalaisten työntekijöiden kohdalla Suomessa. Vakuuttamisen lähtökohtia avaam työntekijän eläkelain avulla sekä juridisten oikeuksien pohjalta. Perehtymiseni aloitan selvittämällä ulkomailta lähetetyn työntekijän vakuuttamisen muodostumista. Tämä jälkeen siirryn ulkomailta saapuvan vuokratyövoiman vakuuttamiseen. Tässäkin luvussa esittelen jokaisen aihe-alueen jälkeen Internet-sivuille suunnittelemani kehitysehdotuksia. Yhtäläisyyttä luodakseni ja vertailua tukeakseni olen nimennyt tässäkin luvussa Suomeen saapuvat lähetetyt työntekijät vain lähetetyiksi työntekijöiksi.

4.4.1 Lähetetty työntekijä

Lähetetty työntekijä on henkilö, joka tulee ulkomailta määräaikaaisesti (alle viisi vuotta kestäväälle) työkomennukselle Suomeen. Tarkoituksena työntekijällä on palata lähtövaltiossa olevan yrityksen palvelukseen. Tämä kyseinen yritys on hankkinut ennen työntekijän lähettämistä lähetetyn työntekijän todistuksen. Tämä todistus määrittää siis Suomessa työntekijän kuulumisesta lähtömaansa sosiaaliturvaa, muuten ilman todistusta työntekijä tulee vakuuttaa Suomeen. (Wahlberg, 2010.)

Lähetetty työntekijä voidaan lähetettynä lähettää vain Eu/Eta-maista, Sveitsistä tai kahdenvälisistä sopimusmaista. Näin ollen työntekijältä tulee löytyä joko A1/ E101- tai lähetetyn työntekijän todistus. Oheiset todistukset ovat aina lähettäjä viranomaisen myöntämiä sekä työntekijälle että lähettävälle työnantajalle. Seuraavaksi haluan tarkastella myös "villien maiden" eli ei-sopimusmaiden osalta tapahtuvaa vakuuttamista.

Ei-sopimusmaista lähetetyt työntekijät eivät tule saamaan mitään todistuksia lähtömaansa viranomaisilta. Tämän takia Suomeen saapuvien työntekijöiden vakuuttamisvelvollisuutta säädellään TyEL 6- ja TyEL 149 § mukaisesti. Oheiset lakipykälät määrittävätkin ulkomaisen työnantajan oikeudesta vakuuttamisen vapautusvelvollisuuteen. Ulkomaisten työnantajien tulee hakea vapautusta Eläketurvakeskukselta. Näillä vapautuspykälillä pyritään juuri ehkäisemään työntekijän kaksinkertainen vakuuttaminen (Ulkomaisten työnantajan vapauttaminen vakuuttamisvelvollisuudesta, 2007.)

Tällä hetkellä eli 1.1.2009 jälkeen saapuvien työntekijöiden alle kaksi vuotta kestävä työkomennus ei tule kuulumaan TyEL: piiriin. Vastaavasti vielä kahden vuoden jälkeenkin työkomennus voidaan Suomessa myöntää vakuuttamisesta vapautetuksi, jos työnantaja osoittaa järjestäneensä työntekijän eläketurvan lähtövaltiossa. On erittäin tärkeää, että kyseinen turva on TyEL:n kaltainen, sillä muuten päätöstä ei välttämättä myönnetä. (Ulkomaisten työnantajan vapauttaminen vakuuttamisvelvollisuudesta, 2007.) Seuraavaksi esittelen Internet-sivuilla toteuttamiani innovatiivisia esimerkkejä lähetetyistä työntekijöistä niin EU-maasta kuin ei-sopimusmaasta. Opinnäytetyöni liitteenä ovat siis vielä tarkemmat kuvaukset kaikista tuottamistani esimerkeistä sekä niiden paikoista Internet-sivuilla.

Italialainen yritys lähettää työntekijänsä suomalaisen yrityksen palvelukseen. Italialaiselta työntekijältä löytyy viranomaisensa myöntämä A1-todistus. Oheinen todistus tulee siis näyttämään Suomen viranomaisille, minne lakisääteiset sosiaaliturvamaksut kyseisen työntekijän osalta tulee maksaa.

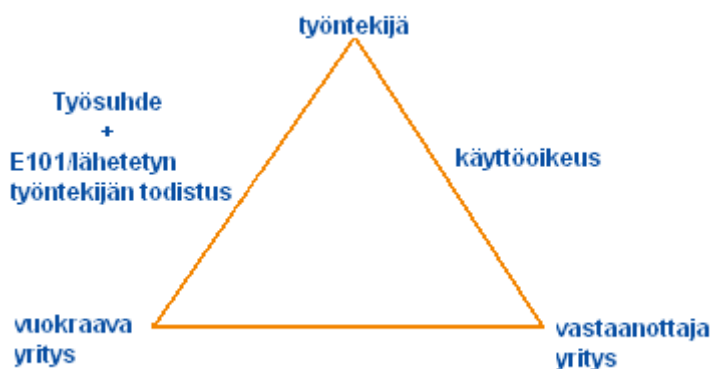
Oheinen esimerkki luo siis todellisuuteen viittaavan tilanteen, johon on hyvä samaistua. Samaistumisen kautta käyttäjät voivat hahmottaa todistusten vaikutusta sosiaaliturvan ja vakuuttamisen määräytymiseen. Tämän jälkeen avaan vielä ei-sopimusmaihin sijoittuvaa tapahtumaa, jolla on käänteinen vaikutus EU-maasta olevalle esimerkille. Lopuksi perehdyn vielä ulkomaiseen vuokratyövoimaan, jonka vakuuttaminen määräytyy pitkälti juridisten oikeuksien mukaisesti.

Korealainen yhtiö palkkaa irlantilaisen henkilön tytäryhtiöönsä Suomeen. Irlantilainen asuu Suomessa vakituaisesti ja kuuluu Suomen sosiaaliturvan piiriin. Tulevaan työhön hän käy työperehdytyksessä Koreassa, jonka jälkeen hän palaa Suomeen töihin. Kyseinen henkilö ei ole lähetetty työntekijä Koreasta Suomeen, koska hän on viimeisen kuuden kuukauden aikana kuulunut Suomen sosiaaliturvan piiriin.

4.4.2 Ulkomainen vuokratyövoima

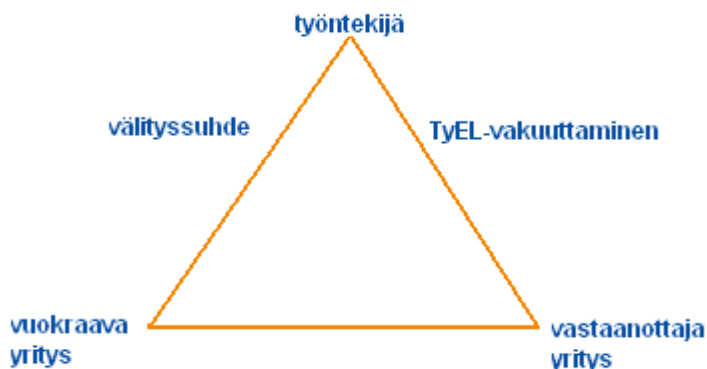
Ulkomaalainen vuokratyövoima on vakuuttamisen ja sosiaaliturvan määräytymisen kautta rinnastettavissa lähetettyyn työntekijään. Sillä niin lähetetyn työntekijän kuin ulkomaisen vuokratyövoiman sosiaaliturva ja vakuuttaminenkin määräytyvät pitkälti todistusten mukaisesti. Käytettävänä todistuksina ovat siis tutut A1-, E101- ja lähetetyn työntekijän todistus. Todistusten kautta ja ilman niitä muodostuvat tapahtumat ovat siis samanlaisia kuin olen esimerkiksi jo lähetetty työntekijä kohdassa avannut. Näiden todistusten avulla vuokratyövoimassa voidaan helposti tunnistaa työvoiman juridinen työnantaja. Oheisessa kappaleessa avaan vielä eri organisaatioiden lausuntoja ulkomaisesta vuokratyövoimasta.

Ulkomainen työvoima teknologiateollisuudessa 2006 toteaa työvoiman vuokraukseksi toiminnan, jossa yritys vuokraa työntekijöitä toisen yrityksen käyttöön. Teknologiateollisuus painottaa, että käyttäjäyritys tulee vastamaan työvoiman työnantajavelvoitteista, kuten myös tilaajavastuulaki toteaa. Työ- ja elinkeinoministeriön vuokratyöopas jatkaa kirjoittamalla, että käyttäjäyritys auttaa ja opastaa työntekijää, kun taas vuokrayritys maksaa palkat ja hoitaa työvoiman vakuuttamisen (Vuokratyöopas). Seuraavaksi esitän vielä esimerkki ehdotukseni työvoimanvuokrauksesta sekä välityksestä. Opinnäytetyöni liitteessä kuvioiden alapuolelle asetetaan konkreettisia esimerkkitarinoita oheisista kuvioista.



Kuvio 1: Työvoiman vuokraus

Työvoiman vuokraus, jossa työsuhde on vuokraajayrityksen ja työntekijän välillä. Kyseisessä muodossa vastaanottajayritys vuokraa työntekijöitä vuokraajayritykseltä, ilman että heillä on työoikeudellisia velvoitteita ja määreitä. Vakuuttamisvelvollisuus työvoiman osalta määräytyy vuokraavalle osapuolelle, koska yritykselle kuuluu työvoiman juridiset työnantajan oikeudet. (Wahlberg, 2010.)



Kuvio 2: Työvoiman välitys

Työvoiman välityksessä ulkomainen työnantaja toimii vain työvoiman välittäjäkätenä suomalaiselle yritykselle. Suomalainen yritys siis solmii työsopimuksen työvoiman kanssa ja näin ollen vakuuttaa heidät TyEL:n mukaisesti. (Wahlberg, 2010.)

Seuraavaksi hahmotan Varman Internet-sivujen toimintaa kertomalla Varma.fi-palvelusta. Tämän jälkeen siirryn kertomaan innovatiivisten kehitysehdotuksieni eli esimerkkien tehtävistä ja tavoitteista. Visuaalisuutta ja verkkografiikkaa tulen tutkimaan työni loppupuolella Internet-sivu luvussa.

5 Varma.fi

Varma.fi verkkopalvelu lanseerattiin lokakuussa 2009. Verkkopalvelun tarkoituksena on helpottaa asiakkaidensa arkea. Asiakkaina toimivat yritysasiakkaat, yrittäjät ja henkilöasiakkaat. Helpotusta luodaan sujuvalla ja monipuolisella verkko-asiointi palvelulla, kuten esimerkiksi yhdellä kirjautumisella käyttäjä voi hoitaa sekä YEL ja TyEL-vakuuttamiseen liittyvät asiansa. (Uudistunut varma.fi helpottaa arkea, 2009).

Avoimet sivut tarjoavat käyttäjälleen yleistä tietoa vakuuttamisesta, maksuista ja ansio-ilmoituksista. Uusille yrittäjille on tarjolla myös Sinustako yrittäjä-palvelu, joka pyrkii helpottamaan uuden yrittäjän tulevaa taivalta. Vakuutuksen ottaminen tapahtuu kätevästi sähköisen YEL- tai TyEL-vakuutushakemuksen avulla, jossa henkilö täyttää hakemuksen ja

yhdellä klikkauksella lähettää sen Varmaan käsiteltäväksi. (Uudistunut varma.fi helpottaa arkea, 2009).

Kirjautuneena palveluun käyttäjä voi tehdä ansioilmoituksen, muuttaa vakuutuksensa tietoja ja hoitaa vakuutusmaksuihin liittyviä asioitaan. Palvelu mahdollistaa yrittäjän kohdalla vakuutuksen hakemisen työntekijöille ja myöhemmin työntekijöiden TyEL-vakuutus asioiden hoitamisen.

Tehtävänäni on siis luoda innovatiivisia ehdotuksia Varma.fi englanninkielisille Internet-sivuille. Nämä ehdotukset tulevat siis näkymään avoimilla sivuilla eli sivuilla vierailija tulee näkemään ne. Tätä lähtökohtaa katsoen voidaan todeta, että kohderyhmänä tulee siis olemaan ihan kuka tahansa. Tarkennettuna, kuitenkin käyttäjä on yleensä joko työntekijä, yrittäjä tai työnantaja. On siis hyvin tärkeää selvästi nähdä ehdotuksien lähtökohtaiset tehtävät.

5.1 Esimerkkiehdotuksien tehtävät

Tehtävänäni on luoda innovatiivisia esimerkkiehdotuksia jo toteutetuille Varma.fi Internet-sivuille. Lähtökohta on siis jo valmiiksi avattu eli sivuilta löytyy jo tuotetut tekstit, joten tarkoituksenani on päätellä, mitä sivuille tulisi vielä lisätä. Kuten otsikossa on todettuna ehdotukset tulevat olemaan esimerkkejä Internet-sivujen aihe-alueilta. Tärkeää ehdotuksien luomisessa on asettaa niille tavoitteita. Näiden tavoitteiden avulla pystyn työni lopussa arvioimaan ammatillista kehittymistä sekä työni lopputulosta.

5.1.1 Tavoitteiden tarkentaminen

Esimerkkiehdotuksien tavoitteena on toimia toimeksiantajayritykselle suuntaa antavana seikkana, miten englanninkielisten Internet-sivujen kansainvälisen työn ja työvoiman tekstejä voitaisiin vielä kehittää. Toimeksiantajayritys päättää siis itse tuleeko se käyttämään ehdotelmia hyväkseen ja missä/miten ne tulevat sivuilla näkymään. Hyvä lähtökohta tavoitteiden tarkentamiselle on perehtyä Varma.fi sivuihin.

Varma julkisti syyskuussa 2009 suomenkielellä olevat Internet-sivustonsa. Lähtökohtana sivujen luomiselle oli välttää "kapulakielisen" tiedonannon eteenpäin välittämistä sekä huomioida enemmän pieniä yrityksiä ja yrittäjiä. Keskeisimpinä tavoitteina Varma nosti hankkeeseensa käyttäjäystävällisyyden, yhtenäisyyden ja helppokäyttöisyyden. Näitä lähtökohtia hyväksikäyttäen perehdyin Varma.fi sivuilla oleviin yrittäjä ja työntekijä osioihin.

Esimerkeissä huomioidaan Varman keskeisimpiä tavoitteita, joten siihen on valittu eri kansainvälisen työn ja työllisyyden muotoja. Työllisyyden muodoiksi nousivat siis lähetetyt työntekijät, yrittäjät Suomesta ja työvoimat maailmalta. Vakuuttamista avaan TyEL- ja YEL-lain, sosiaaliturva-asetusten ja kahdenvälisten sopimusten kautta. Opinnäytetyöni edetessä ajankohtaiseksi tuli suorittaa näkyvää tutkintaa. Tutkimuksellisuudeksi työssäni nousee siis teemahaastattelun suorittaminen Varmassa.

5.1.2 Teemahaastattelu Varmassa

Opinnäytetyöltä edellytetään, että työssä on havaittavissa tutkiva työote valitun opinnäytetyömuodon lisäksi. (Laurea fakta 2009-2010, 70.) Opinnäytetyöni on siis toiminnallinen opinnäytetyö, jossa käsiteltävänä on hyvin laaja alainen aihe. Aiheen laajuudesta johtuen päädyin perehtymään teemahaastatteluun. Teemahaastattelussahan ideana on teema-alueisiin syntyneiden kysymysten läpikäyminen keskustellen. Koin kyseisen haastattelumuodon itselleni sopivaksi, sillä haastateltavanani oli Birgitta Wahlberg, johon otin yhteyttä toimeksiantajani ehdotuksesta. Ennen haastattelua pohdin pitkään teema-alueitani ja monen mutkan kautta päädyin kansainväliseen työvoimaan. Kysymyksinä mainittakoon ei-sopimusmaista lähetetyt työntekijät ja ulkomaisen vuokratyövoiman välittäminen. Haastattelupaikkana toimi vakuutusosastolla sijaitseva kokoushuone, jossa saimme rauhassa käydä läpi teema-alueisiin syntyneitä kysymyksiä.

Teemahaastattelun suorittaminen Birgitan kanssa tuntui kohdallani hyvin loogiselta valinnalta. Tavoitteenani oli haastattelun avulla saada selville, kuinka kansainvälisen työvoiman luku tulisi rakentaa. Haastattelu kulkikin juuri teemoihin valikoituneiden kysymysten mukaan, jotka auttoivat minua rakentamaan yhtenäisen ja selkeän kansainvälisen työvoiman luvun. Ennen koko suunnitelman kokoamista on, kuitenkin hyvin tärkeää tietää Internet-sivujen toiminnasta.

5.1.3 Internet-sivut

Internet-sivuilla voidaan nähdä olevan oma elämänsä - ne syntyvät, kasvavat ja vahvistuvat osaksi yrityksen käytäntöä (Rogan, 2007). Internet-sivut oikein rakennettuina houkuttelevat potentiaalisia asiakkaita. Ne vahvistavat organisaation asemaa kilpailunäyttämöllä ja toimivat mainonnan välineenä. Hyvin tärkeää on kuitenkin tietää, millä kaikilla osa-alueilla hyvät Internet-sivut vaikuttavat.

Kun ajatellaan näinkin suurta organisaatiota kuin Varma voidaan todeta, että sivujen visuaalisen ilmeen tulee olla harmoniassa organisaation ilmeen kanssa. Harmonia on yleensä johdettavissa organisaation käyttämisestä väleistä. Varman kohdalla harmoniaa luodaan oranssilla ja sinisellä värillä, jotka näkyvät niin organisaation logossa kuin Internet-sivuilla. Luodulla yhtäläisyydellä tuetaan organisaation mainontaa sekä markkinointia. Yrityksen houkutellessa potentiaalisia käyttäjiä tulee kysymykseen Internet-sivujen käytettävyys.

Käyttäjiä miettiessä yrityksen lähtökohtana on kartoittaa kohderyhmät, joille kyseinen sivusto pääasiassa rakennetaan. Varman tapauksessa uudet Varma.fi-sivut ovat suunniteltu vastaamaan pienten yrittäjien ja yritysten tarpeita. Käyttäjä kartoituksen pohjalta voidaankin siirtyä käyttäjien kiinnostuksen motivoimiseen. Motivoimisen pohjalla tulee siis olla selkeä, yksinkertainen ja helppolukuinen sivusto. Minimoimalla virheet sivuston teksteissä voidaan ehkäistä käyttäjien kiinnostuksen laskua. Tärkeänä seikkana on siis nähdä, että ensivaikutelmalla saadaan aikaan paljon ja tasapainoisella yleisilmeellä luodaan silmää miellyttävä lopputulos. (Hatva 1998, 11-13.)

Silmää miellyttävä lopputulos koostuu oikein rakennetusta visuaalisuudesta, kuten verkkografiikan elementeistä. Elementteinä nähdään kuvat, värit ja tekstityylin valinnat (Herkman 2002, 20). Käyttäjille jää näiden seikkojen kautta joko hyvä tai huono yleisvaikutelma sivustosta. Erityisesti näkemisen ymmärtämiseen on kiinnitettävä paljon huomiota, jos halutaan sivujen kasvavan ja vahvistuvan osaksi organisaatio käytäntöjä. Nämä verkkografiikan elementit ovat olleet vahvassa asemassa myös tuottamissani esimerkeissä.

Esimerkkiehdotuksieni käyttöönottoon perehdyn opinnäytetyöni liite osiossa. Kyseisessä osiossa havainnollistan jo esitettyjen esimerkkien paikkaa Internet-sivuilla. Tärkeänä seikkana pyrin asettelemaan ehdotukseni niin, etteivät ne riko sivujen harmoniaa. Tämä seikka tulee esille siis liiteosiossa, nyt kuitenkin teen vielä katsauksen opinnäytetyöni arviointiin.

6 Arviointi

Opinnäytetyöni aiheeni vaihtui kaksi kertaa opinnäytetyöni kirjoitusprosessissa. Ensimmäinen aiheeni oli tehdä tekstiluonnos, jossa ideana oli tuottaa sinä-muotoista, yksinkertaista ja helppolukuista tekstiä Varman Internet-sivuille. Kyseisen työn sain luotua melkein valmiiksi, kunnes käytyäni tapaamisen toimeksiantajan kanssa hän ilmaisi halustaan saada konkreettisempia ehdotuksia Internet-sivuille.

Tätä lähtökohtaa noudattaen aloin työstämään opinnäytetyöni tämän hetkistä muotoa. Työtä oli siis sillä hetkellä vielä jonkin verran jäljellä. Nyt voin sanoa, että olen hyvin tyytyväinen tekemiini muutoksiin. Sillä koen niiden vastaavan paljon paremmin Varman tarpeita, kuin tekstiluonnos olisi vastannut. Seuraavaksi keskitynkkin esimerkkien arviointiin.

Lopulliseksi lähtökohdaksi siis muodostui esimerkkiehdotuksien työstäminen Internet-sivuille. Hyvin tärkeäksi asiaksi nousi jo olemassa olevien tekstien huomioonottaminen. Sillä Internet-sivuilla oli jo tietyt tekstituotantotyylit, sommittelut ja yhtäläinen harmonia. Näitä seikkoja tulisi siis luotujen esimerkkien tukea.

Harmonian luomiseksi suoritin kuvakaappauksia jo olemassa olevien tekstien osalta. Näin ollen pystyin päättämään esimerkkien muotoa tekstien ja kuvioiden väliltä. Tässä kohdassa apukeinoinani toimi verkkografiikan ja visuaalisuuden kirjallisuus, joihin pystyin perusteluissani nojautumaan.

Lopputuloksena koen olevan Varma Internet-sivujen muotoa noudattava tuotos, joka herättää käyttäjissään oivalluksen tunteita. Seuraavaksi haluankin aukaista henkilökohtaisten tavoitteitteni arviointia.

6.1 Henkilökohtainen arviointi

Opinnäytetyöni alkutaipaleella asetin itselleni tavoitteita, joita toivoin saavuttavani työni edetessä. Tavoitteiden avulla pystyisin arvioimaan työni lopputulosta sekä onnistumistani. Merkittävimmiksi tavoitteiksi kohdalleni muodostuivat ammatillisten valmiuksieni pohtiminen ja arvioiminen.

Opinnäytetyöni kohdalla henkilökohtaisena kuin ammatillisena tarkoituksenani oli siis perehtyä kansainvälisen työn sekä työvoiman työeläkevakuuttamiseen. Tätä kautta pystyin siis kehittämään innovatiivisia kehitysehdotuksia Varma.fi sivuille. Näitä lähtökohtia katsoen koen

onnistuneeni työni lopputuloksessa. Onnistumisella tarkoitan sitä, että olen itse opiskellut työni aihetta sekä siihen liittyvä määritelmiä ja käytäntöjä. Työtäni olen työstänyt hyvin itsenäisesti oman palkkatyöni ohella ja sen edistymisestä olen raportoinut kiitettävästi sekä työni toimeksiantajalle kuin koulussa toimineelle ohjaajalleni. Erityisesti ammatillista kasvuani on lisännyt toimeksiantajan kanssa käydyt tapaamiset työni tiimoilta.

Valmiuteni puolesta voin todeta, että ne ovat vahvistuneet huomattavasti. Ennen työtäni olin perehtynyt työeläkevakuuttamiseen vaihto-oppilas vuotenani Irlannissa. Silloin perehtyminen tapahtui pääosin tekemäni esitelmän kautta. Jo tuolloin tutustuin vakuutusperusteisiin TyEL:n ja YEL:n tiimoilta. Opinnäytetyöni kautta pääsin enemmän käsiksi kansainvälisissä tilanteissa käytettäviin pykäliin ja asetuksiin. Tulevaisuudessa en siis näkisi mitään ongelmaa jakaa hankkimaani tietoa tällä omalla osastollani.

6.2 Toimeksiantajan arviointi

Toukokuussa 2010 käytiin toimeksiantajan kanssa opinnäytetyön lopulliseen muotoon vaikuttava keskustelu. Keskustelussa toimeksiantaja ilmaisi halunsa saada enemmän konkreettisia ehdotuksia, kuinka kansainvälisen työn ja työvoiman englanninkielisiä sivuja voitaisiin vielä kehittää.

Keskustelun jälkeen lähdin työstämään työni tämän hetkistä muotoa. Muodon hahmottamiselle hain apukeinoja visuaalisuuden kirjallisuudesta sekä tulin perehtyneeksi myös verkkografiikan maailmaan. Lopputuloksena syntyikin toimeksiantajan toivomuksen mukaisia konkreettisia esimerkkejä kuvioiden ja tekstien muodossa. Tämän jälkeen sovin uudelleen tapaamiseni toimeksiantajani kanssa.

Tapaaminen sijoittui toukokuun loppupuolelle. Tapaamisessa kävimme läpi vielä muutettavat muodot, sanoissa ja ilmaisuissa. Toimeksiantaja ilmaisi myös tyytyväisyytensä opinnäytetyön esimerkkiehdotuksiin.

Lähteet

Aho, P., Korhonen, P., Hemmilä, R. 2009. Laurea Fakta. Vantaa: Opintoasiainhallinto

Abromovitz, H. & Abromovitz, L. 1998. Insuring quality. Florida: CRC Press LLC.

Hatva, A (toim.) 1998. Esteettinen ja toimiva verkkojulkaisun ulkoasu. Helsinki: Edita

Herkman, J. 2002. Audivisuaalinen mediakulttuuri. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Herno, L., Likitalo, H., Puhakka, P., Rissanen, R. & Tsokkinen, A. 2000. Tradenomin opinnäyte. Rauma: Lai-Net.

Maassa maan tavalla. 2009. Työeläke.fi. <http://www.tyoelake.fi/Page.aspx?Section=43981>. (Luettu 28.2.2010).

TyEL-maksu 2010. 2010. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. [pdf-tiedosto]. <https://www.varma.fi/fi/PdfDocuments/Anonymous/Julkaisut/Maksuopas.pdf>. (Luettu 31.1.2010).

TyEL-eläketurvan järjestäminen. 2007. Työeläkelakipalvelu. [www-dokumentti]. http://tyoelakelakipalvelu.etk.fi/fi/soveltamisohje/?_navi=ohjeisto&_avaa_koko_ohjeisto=7493&ohjeistonumero=7493. (Luettu 1.3.2010).

TyEL-vakuuttaminen 2010. 2010. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. [pdf-tiedosto]. <https://www.varma.fi/fi/PdfDocuments/Anonymous/Julkaisut/YrittajaYritys/TyELVakuuttaminen.pdf>. (Luettu 15.2.2010).

Ulkomaalaisen työnteko Suomessa. Työsuojeluhallinto. [www-dokumentti]. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/ulkomaalaiset>. (Luettu 1.3.2010).

Ulkomaantyön sosiaaliturva 2009. 2009. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. [pdf-tiedosto]. <https://yrittaja.varma.fi/fi/PdfDocuments/Anonymous/Julkaisut/YrittajaYritys/Ulkomaantyo.pdf>. (Luettu 31.12.2009).

Ulkomaisen työnantajan vapauttaminen vakuuttamisvelvollisuudesta. 2007. Työeläkelakipalvelu. [www-dokumentti]. <http://tyoelakelakipalvelu.etk.fi/fi/soveltamisohje/index.php?asiakirjanumero=8079>. (Luettu 28.2.2010).

Ulkomainen työvoima teknologiateollisuudessa. 2006. Teknologiateollisuus Ry ja Metallityöväen liitto Ry. [pdf-tiedosto]. http://www.tuottavuustyo.fi/files/78/ulkomainen_tyovoima_teknologiateollisuudessa.pdf. (Luettu 1.3.2010).

Vapaaehtoinen TyEL-vakuutus ulkomaantyössä. 2007. Työeläkelakipalvelu. [www-dokumentti]. http://tyoelakelakipalvelu.etk.fi/fi/soveltamisohje/?asiakirjanumero=7041&_navi=ohjeisto&_avaa_koko_ohjeisto=7041. (Luettu 15.3.2010).

Varman tarina. 2009. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. [www-sivu]. <https://www.varma.fi/fi/tietoavarmasta/yhtiotietoa/varmantarina/pages/default.aspx> (Luettu 22.4.2010.)

Vuokratyöopas. Työ- ja elinkeinoministeriö. [pdf-tiedosto]. http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/00_julkaisut/vuokratyopas.pdf. (Luettu 15.4.2010).

YEL-vakuuttaminen 2010. 2010. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. [pdf-tiedosto]. <https://www.varma.fi/fi/PdfDocuments/Anonymous/Julkaisut/YrittajaYritys/YelVakuutusopas.pdf>. (Luettu 15.1.2010).

YEL-vakuuttaminen kansainvälisissä tilanteissa. 2007. Työeläkelakipalvelu. [www-dokumentti]. http://tyoelakelakipalvelu.etk.fi/fi/soveltamisohje/?asiakirjanumero=8383&_navi=ohjeisto&_avaa_koko_ohjeisto=8383. (Luettu 1.2.2010.)

YEL-vakuutuksen ottaminen. 2007. Työeläkelakipalvelu. [www-dokumentti]. <http://tyoelakelakipalvelu.etk.fi/fi/soveltamisohje/?asiakirjanumero=7583>. (Luettu 1.2.2010).

Yhtiötietoa. 2009. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. [www-sivu]. <https://www.varma.fi/fi/tietoavarmasta/yhtiotietoa/pages/default.aspx>. (Luettu 16.4.2010).

Julkaisemattomat lähteet

Wahlberg, B. 2010. Asiakaspäällikön haastattelu 4.2.2010. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. Helsinki.

Markwort, J. 2010. Henkilökohtainen tiedonanto 10.3.2010. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. Helsinki.

Kuviot

Kuvio 1: Työvoiman vuokraus	18
Kuvio 2: Työvoiman välitys	19

Liitteet

Liite 1. Tekstiluonnos Varma.fi englanninkielisille Internet-sivuille.....	29
----------------------------------------------------------------------------	----

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Leppävaara

Esimerkkiehdotukset Varma.fi englanninkielisille Internet-sivuille

Nihti, Johanna
Palvelujen tuottaminen ja
johtaminen
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2010

Sisällysluettelo

4.3. Kansainvälisen työn vakuuttaminen	31
4.3.1 Lähetetty työntekijä	31
4.3.2 Lähetetty yrittäjä	36
4.3.3 Vakuutuslaskutus ja vapaaehtoinen TyEL-vakuutus	39
4.4. Kansainvälisen työvoiman vakuuttaminen	42
4.4.1 Lähetetty työntekijä	42
4.4.2 Ulkomainen vuokratyövoima.....	44

4.3 Kansainvälisen työn työeläkevakuuttaminen

Tässä luvussa avaan englanninkielisten Varma.fi sivujen sisältöä kansainvälisen työn työeläkevakuuttamisen osalta. Kansainvälisellä työllä tarkoitan Suomesta ulkomaille lähetettyjä työntekijöitä/yrittäjiä. Ensimmäiseksi aloitan esittelemällä sivuilla jo olemassa olevat tiedot. Tämän jälkeen siirryn katselemaan kehitysehdotuksiani. Kehitysehdotukseni tulevat olemaan siis kuvion tai tekstiesimerkkien muodossa. Havainnollistamisen helpottamiseksi esitetyt kuviot ja tekstiesimerkit sijoitellaan, jokaisen aihe-alueen Varma.fi sivulle.

Seuraavaksi esittelen siis kuviot sekä tekstit lähetetyn työntekijän ja yrittäjän sivuille. Tämän jälkeen siirryn vakuutuspalkan ja TyEL:n kohdalle esitettyihin kehittämisideoihin. Kuvioiden ja tekstien havainnollistamisen tueksi olen tehnyt kuvakaappauksia Varma.fi-sivuilta, jo olemassa olevien tekstien osalta.

4.3.1 Lähetetty työntekijä

Posting an employee abroad eli lähetetty työntekijä-sivun tarkoituksena on kertoa käyttäjälle, mihin työntekijän sosiaaliturva ja vakuuttaminen muodostuvat ulkomaankomennuksen ajalta. Sivussa on perehdytty niin Eu/Eta-maihin, sosiaaliturvasopimusmaihin sekä sopimuksettomiiin maihin. Mielestäni sivu on riittävän lyhyt ja yksinkertainen tiedonanto kansainvälisestä työstä, joten ehdotukseni on visuaalisen ja animaatiollisen ilmeen lisääminen sivulle.

VARMA

Quick search

Forms and publications

Entrepreneurs and companies | Private customers | About Varma | Services for logged in customers

Entrepreneur | **Employer's and entrepreneur's activities**

> Employees and earnings

- Manage your employees' TyEL insurance
- Employment and earnings notifications
- Employee absences
- Rehabilitation
- Foreign employee in Finland
- Posting an employee abroad**
- Foreign employer

> Contributions and certificates

> Changes in operations

> Well-being at work

> Financing services

Home > Entrepreneurs and companies > Employer's and entrepreneur's activities > Employees and earnings > Posting an employee abroad

Posting an employee abroad

As a general rule, your company's employees are insured in the country in which they work and are entitled to the country's social security benefits.

Your employees may however, under certain circumstances, remain covered by Finnish social security, if they are posted to a country with which Finland has concluded a social security agreement.

An employee posted to a non-agreement country is usually also insured in Finland in addition to the country in which he/she works.

Social security agreement countries **Show**

Insuring an employee posted to a social security agreement country **Show**

Insuring an employee posted to a non-agreement country **Show**

Remember to agree on a salary for insurance purposes **Show**

Voluntary TyEL insurance **Show**

READ MORE

[Hiring a foreign employee](#)

Frequently asked questions

- > Do I need to take bonuses into account when determining the salary for insurance purposes?
- > Do I need to withdraw the employee's own earnings-related pension contribution from the salary for insurance purposes?

> Contact us

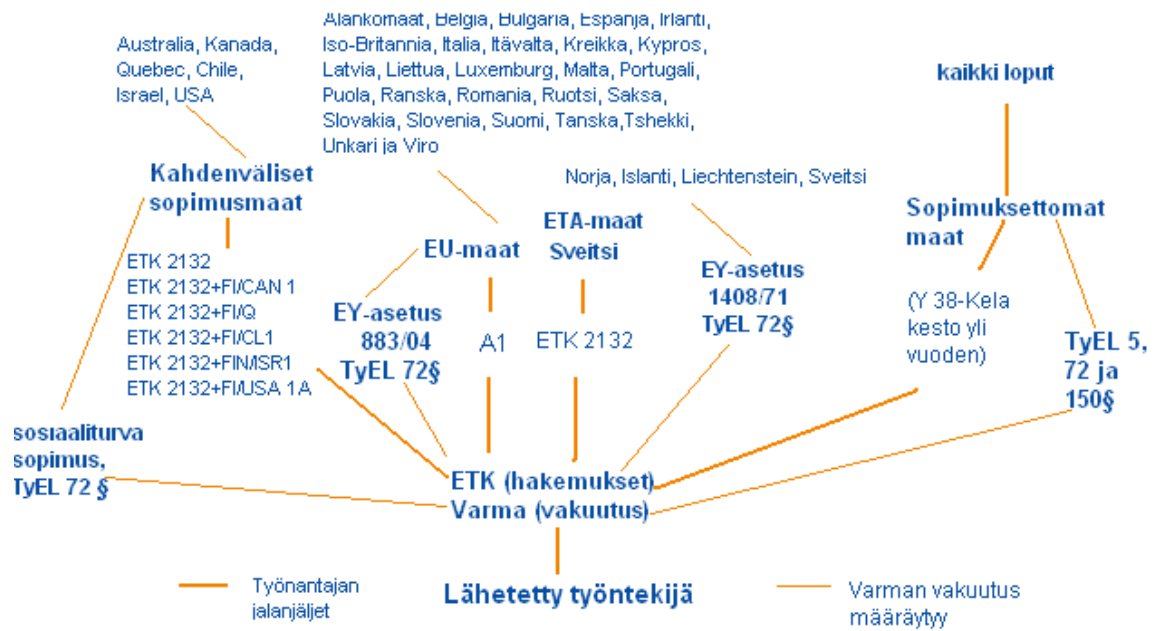
Ask for more information from our international services experts by phoning +358 10 192 091 or contact us at [international\(at\)varma.fi](mailto:international(at)varma.fi)

ELSEWHERE

[Finnish Centre for Pensions](#)

(Alkuperäinen sivu)

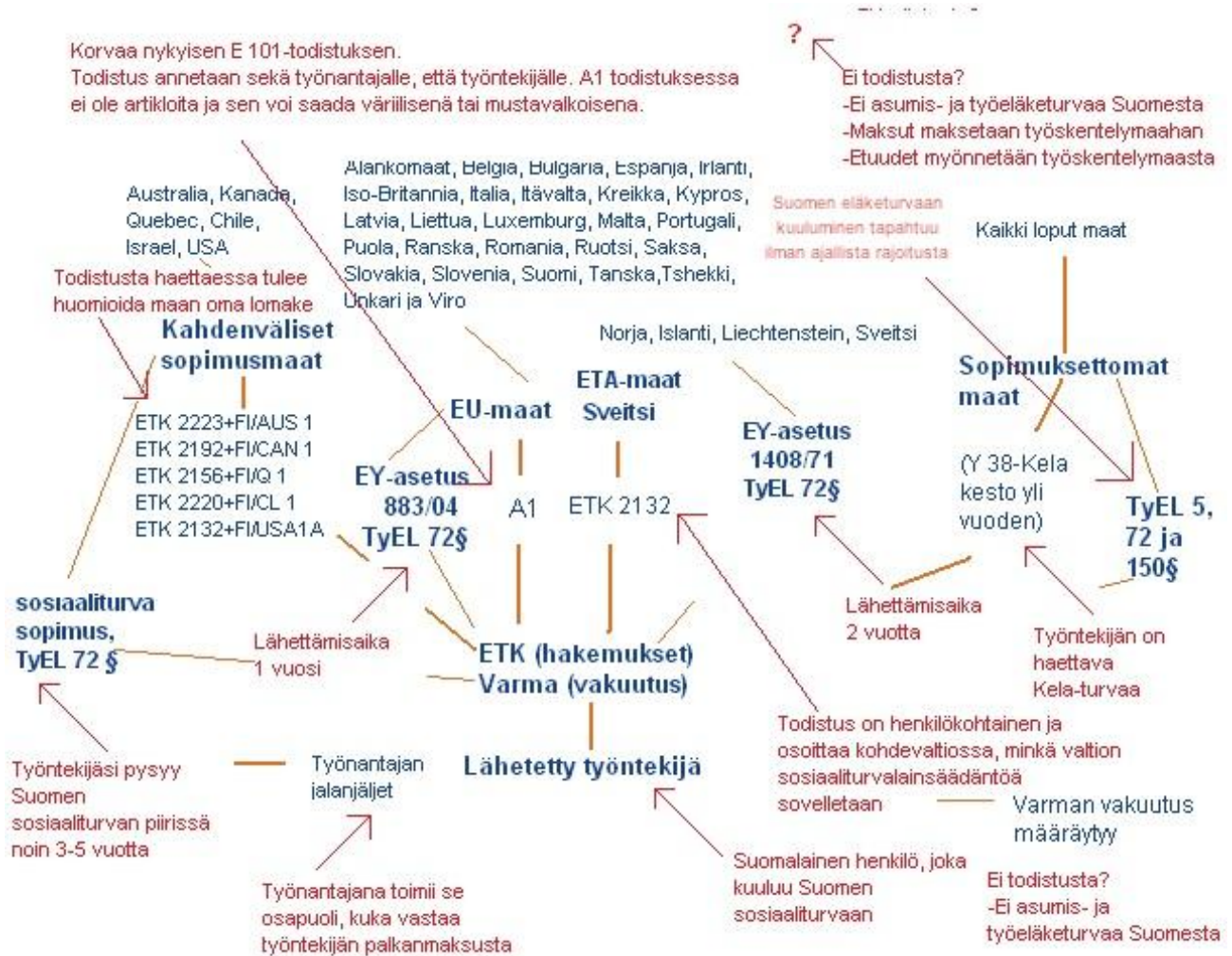
Posting an employee abroad sivusta mielestäni puuttuu yksi verkkografiikan tärkeimmistä elementeistä, nimittäin kuva/kuvio. Kuvion avulla käyttäjä luo mielikuvia lukemastaan sivusta, joka myös vaikuttaa hyvin paljon hänen luetun ja nähdyn ymmärtämiseen. Tukeakseen luetun ja nähdyn ymmärtämistä on tärkeää, että sivu tukee käyttäjän oivaltamisen hetkiä. Koen, että seuraavaksi esittelemäni kuvio tukisi juuri käyttäjän oivaltamisen hetkiä.



Kuvio 1: (Lähetetty työntekijä)

Lähetetty työntekijä kuvio vastaa Varman kriteereihin, sillä se on käyttäjäystävällinen, yksinkertainen ja helppolukuinen. Kuviossa huomioidaan niin Varman käyttämät säännökset kuin työnantajan vastuu lähetetyn työntekijän lähettämisestä. Varman polun ideana on avata käyttäjille kansainvälisissä tilanteissa käytettäviä momentteja ja säännöksiä. Työnantajan jalanjäljet keskittyvät taas haettavaan todistuksiin maakohtaisesti.

Käyttäjän siirrellessä hiirtä tekstien päälle muodostuu popup-ikkunoita. Ikkunoissa avataan tärkeimpiä tekstejä, lakipykälä ja asetuksia. Oheista ideaani olen avannut seuraavassa kuvassa. Punaisena olevat tekstit hahmottavat hiiren avulla muodostuvia popup-ikkunoita.



Kuvio tulisi sijoittaa posting an employee abroad sivulle näkyvään paikkaan, sillä se sisältää sekä sivustolla näkyvää tekstiä kuin hide-painikkeiden takaa ilmestyvää tekstiä. Mielestäni hyvä paikka kuviolle olisi posting an employee abroad sivuston viimeisen virkkeen jälkeen ennen social security agreement countries-kohtaa. Ensimmäinen Internet-sivu kuva näyttää kuvion paikan Internet-sivuilla. Sen jälkeen olevassa kuvassa hahmotetaan vielä popup-ikkunoiden avulla ilmestyviä tekstejä sivulla.

Employees and earnings

Manage your employees' TyEL insurance

Employment and earnings notifications

Employee absences

Rehabilitation

Foreign employee in Finland

Posting an employee abroad

Foreign employer

Contributions and certificates

Changes in operations

Well-being at work

Financing services

Home > Entrepreneurs and companies > Employer's and entrepreneur's activities > Employees and earnings > Posting an employee abroad



Posting an employee abroad

As a general rule, your company's employees are insured in the country in which they work and are entitled to the country's social security benefits.

Your employees may however, under certain circumstances, remain covered by Finnish social security, if they are posted to a country with which Finland has concluded a social security agreement.

An employee posted to a non-agreement country is usually also insured in Finland in addition to the country in which he/she works.

Frequently asked questions

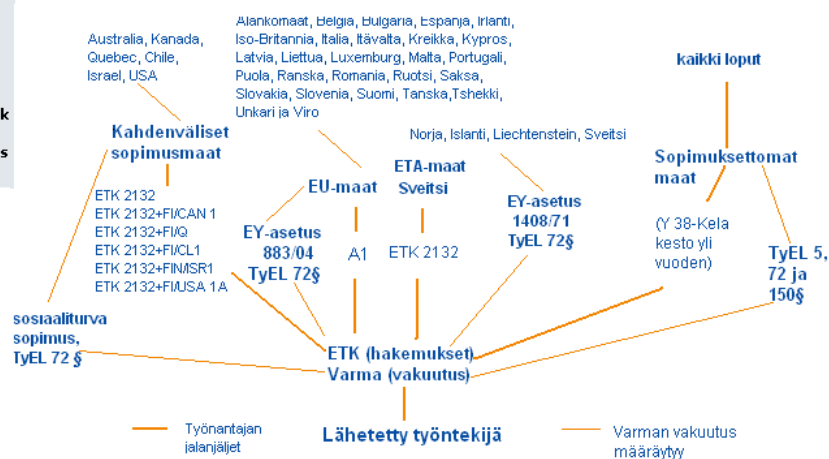
- > Do I need to take bonuses into account when determining the salary for insurance purposes?
- > Do I need to withdraw the employee's own earnings-related pension contribution from the salary for insurance purposes?

Contact us

Ask for more information from our international services experts by phoning +358 10 192 091 or contact us at international(at)varma.fi

ELSEWHERE

» Finnish Centre for Pensions



VARMA

Quick search

Forms and publications

Entrepreneurs and companies | Private customers | About Varma | Services for logged in customers

Entrepreneur | **Employer's and entrepreneur's activities**

Home > Entrepreneurs and companies > Employer's and entrepreneur's activities > Employees and earnings > Posting an employee abroad

Posting an employee abroad

As a general rule, your company's employees are insured in the country in which they work and are entitled to the country's social security benefits.

Your employees may however, under certain circumstances, remain covered by Finnish social security, if they are posted to a country with which Finland has concluded a social security agreement.

An employee posted to a non-agreement country is usually also insured in Finland in addition to the country in which he/she works.

Korvaa nykyisen E 101-todistuksen.
Todistus annetaan sekä työnantajalle, että työntekijälle. A1 todistuksessa ei ole artikloita ja sen voi saada värillisenä tai mustavalkoisena.

Kahdensuuntaiset sopimusmaat
Australia, Kanada, Quebec, Chile, Israel, USA
Alankomaat, Belgia, Bulgaria, Espanja, Irlanti, Iso-Britannia, Italia, Itävalta, Kreikka, Kypros, Latvia, Liettua, Luxemburg, Malta, Portugal, Puola, Ranska, Romania, Ruotsi, Saksa, Slovakia, Slovenia, Suomi, Tanska, Tšekki, Unkari ja Viro

EU-maat
EY-asetus 883/04 TyEL 72\$
A1 ETK 2132

ETA-maat Sveitsi
Norja, Islanti, Liechtenstein, Sveitsi

Sopimuksettomat maat
Kaikki loput maat
EY-asetus 1408/71 TyEL 72\$
(Y 38-Kela kesto yli vuoden)
Lähtämisaika 2 vuotta
Työntekijän on haettava Kela-turvaa

Sosiaaliturva sopimus, TyEL 72\$
Lähtämisaika 1 vuosi
Työntekijäsi pysyy Suomen sosiaaliturvan piirissä noin 3-5 vuotta
Työnantajan jalarajajet

ETK (hakemukset) Varma (vakuutus)
Lähetetty työntekijä
Suomalainen henkilö, joka kuuluu Suomen
Ei todistusta?

ELSEWHERE
» Finnish Centre for Pensions

Frequently asked questions

- Do I need to take bonuses into account when determining the salary for insurance purposes?
- Do I need to withdraw the employee's own earnings-related pension contribution from the salary for insurance purposes?

Contact us

Ask for more information from our international services experts by phoning +358 10 192 091 or contact us at international(at)varma.fi

4.3.2 Lähetetty yrittäjä

Lähetetyn yrittäjän vakuuttamisesta ja sosiaaliturvan muodostumisesta kertoo Self-employed person abroad-sivu. Sivulla perehdytään yrittäjyyteen, joka tapahtuu joko Eu/Eta-maassa, Sveitsissä, sosiaaliturvasopimusmaassa tai sopimuksettomassa maassa. Sivulla kerrotaan hyvin yleisesti ja yksinkertaisesti sosiaaliturvan sekä vakuuttamisen muodostumisesta. Yksinkertaisen tiedon lisäksi kaipaisin tietoja yrittäjyyden rinnalla työskentelystä sekä yrittäjä-työntekijä asetelmasta. Seuraavaksi esittelen Internet-sivujen alkuperäisen muodon ilman suunnittelemani esimerkkejä.

[Home](#)
[Suomeksi](#)
[På svenska](#)
[A+](#)
[A-](#)

[Feedback](#)
[Contacts](#)

[Quick search](#)

[Forms and publications](#)

VARMA

[Entrepreneurs and companies](#)
[Private customers](#)
[About Varma](#)
[Services for logged in customers](#)

[Entrepreneur](#)
[Employer's and entrepreneur's activities](#)

[Home](#) > [Entrepreneurs and companies](#) > [Entrepreneur](#) > [Changes in life](#) > [Self-employed person abroad](#)

Self-employed person abroad

As a self-employed person you take care of your insurance needs primarily in the country in which you work and are thus entitled to the country's social security benefits. As a self-employed person posted to a social security agreement country, you can remain covered by the Finnish social security system.

Social security agreement countries
[Show](#)

Insuring a self-employed person posted to a social security agreement country
[Show](#)

Insuring a self-employed person posted to a non-agreement country
[Show](#)

[Contact us](#)

Ask for more information from our international services experts by phoning +358 10 192 091 or contact us at international(at)varma.fi

[The self-employed person's earnings](#)
[Coping at work](#)
[Changes in life](#)
[Parental leaves](#)
[Sick leave](#)
[Self-employed person abroad](#)
[Unemployment](#)
[Death in the family](#)
[Pension amount](#)
[Retiring](#)

(Alkuperäinen sivu)

Visuaalisuus on monimuotoinen käsite. Sillä sen avulla pystytään rakentamaan merkityksellisiä esimerkkejä liittyen niin todellisuuteen kuin fantasiaan. Esimerkkien rakentamisessa tärkeää on kehittää helposti tulkittavia esityksiä, joiden avulla pystytään kommunikoimaan haluttuja asioita sivujen käyttäjille. Tätä lähtökohtaa on hyväksi käytetty seuraavissa esimerkeissä, jotka ovat Varma.fi sivuille suunniteltuja.

Yrittäjyytesi rinnalla työskentely voi tapahtua joko kahdessa tai useammassa EU-maassa. Yrittäjyytesi kaikki vakuuttaminen tapahtuu asuinvaltiossasi, missä sinun tulee suorittaa osa toiminnastasi (n.25 % koko toiminnasta). Jos toimintasi tapahtuu muualla kuin asuinvaltiossasi vakuuttaminen määräytyy siihen valtioon, jossa toimintasi pääosin tapahtuu.

Oheinen teksti on Varman kriteereitä noudattava. Se myös mukailee sivuston sisällöntuotantotyylä, sinä-muotoisesta ja yksinkertaisesta tekstistä. Tekstin sijoittamisessa näkisin sen asettuvan a self-employed person posted to a social security agreement country viimeisen virkkeen jälkeen. Sillä jo olemassa olevat tekstit avaavat EU/Eta-maissa ja Sveitsissä, sosiaaliturvamaissa(kahdenväliset sopimusmaat) tapahtuvaa työskentelyä.

Entrepreneurs and companies

Private customers

About Varma

Services for logged in customers

Entrepreneur

Employer's and entrepreneur's activities

> The self-employed person's earnings

> Coping at work

> Changes in life

Parental leaves

Sick leave

Self-employed person abroad

Unemployment

Death in the family

> Pension amount

> Retiring

Home > Entrepreneurs and companies > Entrepreneur > Changes in life > Self-employed person abroad

Self-employed person abroad

Self-employed person abroad

As a self-employed person you take care of your insurance needs primarily in the country in which you work and are thus entitled to the country's social security benefits. As a self-employed person posted to a social security agreement country, you can remain covered by the Finnish social security system.

Social security agreement countries

Show

Insuring a self-employed person posted to a social security agreement country

Hide

If you go to work in an EU or EEA country or in Switzerland on a temporary basis, you can remain covered by Finnish social security as a posted self-employed person. For this, you need to have applied for and received a certificate of posting from the Finnish Centre for Pensions. To receive this certificate your or your company's domicile needs to be in Finland and you need to have been covered by YEL insurance for at least 4 months. This certificate means that all of the statutory social security contributions will only be paid to Finland.

- [Apply for a certificate of posting](#) (Finnish Centre for Pensions, ETK)

If you go to work on a temporary basis to a social security agreement country other than an EU or EEA country or Switzerland, you need to, as a general rule, arrange your pension provision in the host country. The agreements with Canada, Quebec and the USA, however, contain provisions concerning the insuring of self-employed persons in situations where they work both in Finland and the other agreement country. According to the US agreement you can remain covered by Finnish social security if you transfer your operations to the USA on a temporary basis.

- Yrittäjyytesi rinnalla työskentely voi tapahtua joko kahdessa tai useammassa EU-maassa. Yrittäjyytesi kaikki vakuuttaminen tapahtuu asuinvaltiossasi, missä sinun tulee suorittaa osa toiminnastasi (n.25 % koko toiminnasta). Jos toimintasi tapahtuu muualla kuin asuinvaltiossasi vakuuttaminen määräytyy siihen valtioon, jossa toimintasi pääosin tapahtuu.

> **Contact us**

Ask for more information from our international services experts by phoning +358 10 192 091 or contact us at [international\(at\)varma.fi](mailto:international(at)varma.fi)

Työntekijänä yhdessä ja yrittäjänä toisessa valtiossa -asetelmalla kuvataan taas yrittäjän oikeudesta työskennellä sekä yrittäjänä että työntekijänä. Tässä työmuodossa yrittäjä voi harjoittaa yrittäjyyttään yhdessä valtiossa ja työskennellä työntekijänä toisessa. Tätä lähtökohtaa avaan seuraavassa tekstissä.

Yrittäjyytesi lisäksi voit työskennellä työntekijänä toisessa valtiossa kuin missä yritystoimintasi sijaitsee. EU-maassa työskennellessäsi vakuuttamisesi muodostuu sen valtion lainsäädäntöön, jossa palkkatyösi sijaitsee (883/2004).

Entrepreneurs and companies | Private customers | About Varma | Services for logged in customers

Entrepreneur | Employer's and entrepreneur's activities

Home > Entrepreneurs and companies > Entrepreneur > Changes in life > Self-employed person abroad

Self-employed person abroad

As a self-employed person you take care of your insurance needs primarily in the country in which you work and are thus entitled to the country's social security benefits. As a self-employed person posted to a social security agreement country, you can remain covered by the Finnish social security system.

Social security agreement countries Show

Insuring a self-employed person posted to a social security agreement country Hide

If you go to work in an EU or EEA country or in Switzerland on a temporary basis, you can remain covered by Finnish social security as a posted self-employed person. For this, you need to have applied for and received a certificate of posting from the Finnish Centre for Pensions. To receive this certificate your or your company's domicile needs to be in Finland and you need to have been covered by YEL insurance for at least 4 months. This certificate means that all of the statutory social security contributions will only be paid to Finland.

- [Apply for a certificate of posting](#) (Finnish Centre for Pensions, ETK)
- If you go to work on a temporary basis to a social security agreement country other than an EU or EEA country or Switzerland, you need to, as a general rule, arrange your pension provision in the host country. The agreements with Canada, Quebec and the USA, however, contain provisions concerning the insuring of self-employed persons in situations where they work both in Finland and the other agreement country. According to the US agreement you can remain covered by Finnish social security if you transfer your operations to the USA on a temporary basis.
- Yrittäjyytesi rinnalla työskentely voi tapahtua joko kahdessa tai useammassa EU-maassa. Yrittäjyytesi kaikki vakuuttaminen tapahtuu asuinvaltiossasi, missä sinun tulee suorittaa osa toiminnastasi (n.25 % koko toiminnasta). Jos toimintasi tapahtuu muualla kuin asuinvaltiossasi vakuuttaminen määräytyy siihen valtioon, jossa toimintasi pääosin tapahtuu.
- Yrittäjyytesi lisäksi voit työskennellä työntekijänä toisessa valtiossa kuin missä yritystoimintasi sijaitsee. EU-maassa työskennellessäsi vakuuttamisesi muodostuu sen valtion lainsäädäntöön, jossa palkkatyösi sijaitsee (883/2004).

Tekstin sijoittelun suhteen näkisikin sen asettuvan edellisen esimerkin jälkeen. Tässä kohtaa sivua molemmat esimerkit tukisivat toisiaan ja loisivat yhtäläisyyttä yrittäjä muodon muuttumiselle. Lähtökohtaisestihan on hyvin tärkeää luoda vuorovaikutteista toimintaa tekstien välille, joka näin ollen helpottaa tapaa liikkua sivun sisällössä.

4.3.3 Vakuutuslasku ja vapaaehtoinen TyEL-vakuutus

Vakuutuslasku ja vapaaehtoinen TyEL-vakuutus löytyvät molemmat Varma.fi sivulta. Oheiset asiat kuvataan yksinkertaisesti ja lyhytsanaisesti Posting an employee abroad sivulla. Seuraavassa kuvassa avataan jo olemassa olevia tietoja molemmista seikoista.

Entrepreneurs and companies
Private customers
About varma
Services for logged in customers

Entrepreneur
Employer's and entrepreneur's activities

Home > Entrepreneurs and companies > Employer's and entrepreneur's activities > Employees and earnings > Posting an employee abroad

Posting an employee abroad

As a general rule, your company's employees are insured in the country in which they work and are entitled to the country's social security benefits.

Your employees may however, under certain circumstances, remain covered by Finnish social security, if they are posted to a country with which Finland has concluded a social security agreement.

An employee posted to a non-agreement country is usually also insured in Finland in addition to the country in which he/she works.

Social security agreement countries Show

Insuring an employee posted to a social security agreement country Show

Insuring an employee posted to a non-agreement country Show

Remember to agree on a salary for insurance purposes Show

Voluntary TyEL insurance Show

Employees and earnings

Manage your employees' TyEL insurance

Employment and earnings notifications

Employee absences

Rehabilitation

Foreign employee in Finland

Posting an employee abroad

Foreign employer

Contributions and certificates

Changes in operations

Well-being at work

Financing services

Frequently asked questions

> Do I need to take bonuses into account when determining the salary for insurance purposes?

> Do I need to withdraw the employee's own earnings-related pension contribution from the salary for insurance purposes?

Contact us

Ask for more information from our international services experts by phoning +358 10 192 091 or contact us at international(at)varma.fi

ELSEWHERE

» Finnish Centre for Pensions

Vakuutuspalkka →

Vapaaehtoinen TyEL-vakuutus →

READ MORE

» Hiring a foreign employee

(Alkuperäinen sivu)

Käyttäjä saattaa tuntea käytännön mutta ei välttämättä osaa yhdistää sitä kohdalleen tai ei tiedä miten asia käytännössä hoidetaan. Tässä hyvänä apuna on konkreettinen esimerkki, koska se tukee oppimista ja luo esimerkillisen lähtökohdan käyttäjälle. Tätä lähtökohtaa ajatellen sivuille ajankohtaista olisi luoda juuri konkreettisia esimerkkejä osoitettujen asioiden pohjalta. Vakuutuspalkkaan liittyvää tilannetta kuvataan seuraavassa tekstissä.

Jouko lähetetään työskentelemään (lähetettynä työntekijänä) Irlantiin. Kyseinen yritys ulkomailla, jossa Jouko työskentelee myöntävät hänelle lomarahat, mahdolliset bonukset ja asunto-edun. Suomeen ilmoitettavaan vakuutuspalkkaan tulee huomioida lomarahat ja arvio toteutuvista bonuksista. Sillä Suomessa vastaavassa työstä olisi tarjolla vain kyseiset edut.

Employees and earnings

Manage your employees' TyEL insurance

Employment and earnings notifications

Employee absences

Rehabilitation

Foreign employee in Finland

Posting an employee abroad

Foreign employer

Employees and earnings > Posting an employee abroad

Remember to agree on a salary for insurance purposes

When a posting lasts over 6 months, the insurance contributions are not based on the actual gross salary, but a so-called salary for insurance purposes. Determine this salary (EUR/month) together with your employee in writing before the start of the posting abroad so that it corresponds with the salary that would be paid for the same work in Finland. The TyEL contributions and the pension entitlement are based on the salary for insurance purposes.

Jouko lähetetään työskentelemään (lähetettynä työntekijänä) Irlantiin. Kyseinen yritys ulkomailla, jossa Jouko työskentelee myöntävät hänelle lomarahat, mahdolliset bonukset ja asunto-edun. Suomeen ilmoitettavaan vakuutuspaikkaan tulee huomioida lomarahat ja arvio toteutuvista bonuksista. Sillä Suomessa vastaavassa työstä olisi tarjolla vain kyseiset edut.

When determining the salary for insurance purposes, take into account the following among others:

- holiday bonus
- benefits in kind
- fixed estimate of future bonuses
- special knowledge and skills
- increased responsibility
- working hours

Frequently asked questions

Do I need to take bonuses into account when determining the salary for insurance purposes?

Do I need to withdraw the employee's own earnings-related pension contribution from the salary for insurance purposes?

Contact us

Ask for more information from our international services experts by phoning +358 10 192 091 or contact us at international(at)varma.fi

ELSEWHERE

Finnish Centre for Pensions

Esimerkki sijoitetaan sisennettynä aikaisempaan tekstiin verrattuna, kuten kuvassa pallo osoittaa. Näin herätetään käyttäjän mielenkiintoa sekä tuetaan kokonaiskuvan ymmärtämistä. Tällä sommittelulla varmistetaan siis halutun harmonian säilyttäminen. Näitä lueteltuja keinoja käytetään myös vapaaehtoisen TyEL-sivuston kehitysehdotuksissa.

Vapaaehtoisen TyEL-vakuutuksen teksti kaipaa mielestäni myös esimerkillistä tilannetta vakuutuksen tarvittavuudesta. Seuraavaksi esittelen lauseen, jonka näkisin esimerkillisyyttä lisäävän.

Esimerkiksi: vapaaehtoinen TyEL-vakuutus on mahdollinen täydentävä valinta yrityksesi työntekijälle seuraavissa esimerkki tapauksissa; 1) joka työskentelee maassa, missä eläketurva jää Suomen tasoa alhaisemmaksi 2) siirtyy paikalliseen turvaan, joka on heikompi kuin suomalainen TyEL 3) otetaan työntekijälle, joka työskentelee konserniyrityksessä suomalaisen yrityksen toimesta.

Contributions and certificates

Changes in operations

Well-being at work

Financing services

Voluntary TyEL insurance

You can choose to insure on a voluntary basis a posted employee who can no longer be covered by the statutory TyEL scheme. The contributions and benefits are the same as with the statutory TyEL scheme.

Esimerkiksi: vapaaehtoinen TyEL-vakuutus on mahdollinen täydentävä valinta yrityksesi työntekijälle seuraavissa esimerkki tapauksissa; 1) joka työskentelee maassa, missä eläketurva jää Suomen tasoa alhaisemmaksi 2) siirtyy paikalliseen turvaan, joka on heikompi kuin suomalainen TyEL 3) otetaan työntekijälle, joka työskentelee konserniyrityksessä suomalaisen yrityksen toimesta.

Contact us

Ask for more information from our international services experts by phoning +358 10 192 091 or contact us at international(at)varma.fi

ELSEWHERE

Finnish Centre for Pensions

(Esimerkki sijoitetaan siis jo olemassa olevien tekstien jälkeen sivulle.)

4.4 Kansainvälisen työvoiman työeläkevakuuttaminen

Tämä luku perehtyy ulkomailta Suomeen lähetettyihin työntekijöihin ja työvoimiin. Luvussa jatkan kehitysehdotuksien esittämistä sekä niiden paikantamista Varma.fi sivuilla. Aloitan perehtymällä lähetettyyn työntekijä sivustoon Varma.fi palvelimella. Tämän jälkeen siirryn ulkomaiseen vuokratyövoimaan, jonka sivujen kehittämistä havainnollistan sinne tuotettavien kuvien kautta.

4.4.1 Lähetetty työntekijä

Lähetetty työntekijä eli Foreign employee in Finland sivu on mielestäni tähän asti kattavin Varma.fi sivu. Sivussa kerrotaan yksinkertaisesti, johdattelevasti ja tiivistetysti ulkomaalaisen lähetetyn työntekijän sosiaaliturvasta ja vakuuttamisen lähtökohdista. Lukiessani sivua jäin, kuitenkin kaipaamaan konkreettisten esimerkkien kautta tapahtuvaa perehtymistä aiheeseen. Kuten jo aikaisemmin totesin, on hyvin tärkeää luoda käyttäjälle erilaisia näkökulmia. Näkökulmat auttavat käyttäjää oppimaan ja omaksumaan käsiteltävät asiat helpommin. Seuraavaksi havainnollistan kehittämäni konkreettista esimerkkiä lähetetystä työntekijästä.

Manage your employees' TyEL insurance

Employment and earnings notifications

Employee absences

Rehabilitation

Foreign employee in Finland

Posting an employee abroad

Foreign employer

> Contributions and certificates

> Changes in operations

> Well-being at work

> Financing services

In what case is a foreign employee not insured in Finland?

Only an employee posted to Finland may, under certain conditions, be excluded from insurance. This depends on whether the employee comes from a social security agreement country or a non-agreement country.

An employee posted from a social security agreement country

In certain circumstances, employees may remain covered by the social security of their country of origin if a social security agreement has been concluded between Finland and the other country.

In order for an employee working in Finland to remain covered by the social security of their country of origin,

- the employment contract with the posting employer established abroad needs to remain in force for the entire duration of the posting
- the employee needs to have a certificate of posting issued by the country of origin prior to the start of the posting.

Employees are insured in Finland if they do not have a certificate of posting.

➔ Italianainen yritys lähettää työntekijänsä Suomalaiseen tytäryhtiöön. Työntekijällä on italialaisen viranomaisen myöntämä A1 todistus. Näin ollen työntekijä tulee pysymään Italian sosiaaliturvan piirissä, jossa vakuuttaminenkin tapahtuu.

An employee posted from a non-agreement country

No TyEL insurance needs to be taken out for employees posted to Finland from a non-agreement country if their work in Finland lasts at most 2 years. Should the work extend beyond this 2-year period for unforeseeable reasons, the Finnish Centre for Pensions can exempt the employer from the obligation to take out insurance for another period of three years at most. This is only possible if the foreign employer has arranged pension provision for the employee elsewhere.

questions

- > Is my foreign employee entitled to pension accrual?
- > Where do I get a social security number for my foreign employee?

> **Contact us**

Ask for more information from our international services experts by phoning +358 10 192 091 or contact us at [international\(at\)varma.fi](mailto:international(at)varma.fi)

ELSEWHERE

> [Finnish Centre for Pensions](#)

Italialainen yritys lähettää työntekijänsä Suomalaiseen tytäryhtiöön. Työntekijällä on italialaisen viranomaisen myöntämä A1 todistus. Näin ollen työntekijä tulee pysymään Italian sosiaaliturvan piirissä, jossa vakuuttaminenkin tapahtuu.

Puhuttaessa visuaalisuudesta ja www-sivujen rakenteesta tulee muistaa myös, että kyseessä on joukkoviestin. Tarkoittaen, että www-sivut voidaan hyvinkin rinnastaa sanomalehden kaltaiseksi viestinnän keinoksi. Ideanahan molemmissa on jakaa mahdollisimman paljon tietoa käyttäjille. Varma.fi palvelussa ajankohtaiseksi syntyy myös lähtökohta, jolla voidaan pienentää yhteydenottoja, juuri tarjoamalla hyvin organisoituja ja päivitettyjä tietoja. Tätä lähtökohtaa käyttämällä on syntynyt seuraava esimerkki.

Korealainen yhtiö palkkaa irlantilaisen henkilön tytäryhtiönsä Suomeen. Irlantilainen asuu Suomessa vakituisesti ja kuuluu Suomen sosiaaliturvan piiriin. Tulevaan työhön hän käy työperehdytyksessä Koreassa, jonka jälkeen hän palaa Suomeen töihin. Kyseinen henkilö ei ole lähetetty työntekijä Koreasta Suomeen, koska hän on viimeisen kuuden kuukauden aikana kuulunut Suomen sosiaaliturvan piiriin.

Manage your employees' TyEL insurance

Employment and earnings notifications

Employee absences

Rehabilitation

Foreign employee in Finland

Posting an employee abroad

Foreign employer

> Contributions and certificates

> Changes in operations

> Well-being at work

> Financing services

In what case is a foreign employee not insured in Finland?

Only an employee posted to Finland may, under certain conditions, be excluded from insurance. This depends on whether the employee comes from a social security agreement country or a non-agreement country.

An employee posted from a social security agreement country

In certain circumstances, employees may remain covered by the social security of their country of origin if a social security agreement has been concluded between Finland and the other country.

In order for an employee working in Finland to remain covered by the social security of their country of origin,

- the employment contract with the posting employer established abroad needs to remain in force for the entire duration of the posting
- the employee needs to have a certificate of posting issued by the country of origin prior to the start of the posting.

Employees are insured in Finland if they do not have a certificate of posting.

- Italianalainen yritys lähettää työntekijänsä Suomalaiseen tytäryhtiöön. Työntekijällä on Italianlaisen viranomaisen myöntämä A1 todistus. Näin ollen työntekijä tulee pysymään Italian sosiaaliturvan piirissä, jossa vakuuttaminenkin tapahtuu.

An employee posted from a non-agreement country

No TyEL insurance needs to be taken out for employees posted to Finland from a non-agreement country if their work in Finland lasts at most 2 years. Should the work extend beyond this 2-year period for unforeseeable reasons, the Finnish Centre for Pensions can exempt the employer from the obligation to take out insurance for another period of three years at most. This is only possible if the foreign employer has arranged pension provision for the employee elsewhere.

→

- Korealainen yritys palkkaa irlantilaisen henkilön tytäryhtiönsä Suomeen. Irlantilainen asuu Suomessa vakituisesti ja kuuluu Suomen sosiaaliturvan piiriin. Tulevaan työhön hän käy työperehdytyksessä Koreassa, jonka jälkeen hän palaa Suomeen töihin. Kyseinen henkilö ei ole lähetetty työntekijä Koreasta Suomeen, koska hän on viimeisen kuuden kuukauden aikana kuullut Suomen sosiaaliturvan piiriin.

Questions

- Is my foreign employee entitled to pension accrual?
- Where do I get a social security number for my foreign employee?

Contact us

Ask for more information from our international services experts by phoning +358 10 192 091 or contact us at [international\(at\)varma.fi](mailto:international(at)varma.fi)

ELSEWHERE

» [Finnish Centre for Pensions](#)

4.4.2 Ulkomainen vuokratyövoima

Foreign employee in Finland sivun insuring temporary employees kappaleessa ehdotukseni taipuvat verkkografiikan elementtien lisäämiseen. Elementteiksi tässäkin luvussa miellän kuviot ja kuvat. Erityisesti kuviot tulevat tukemaan ja helpottamaan Internet-sivussa käsiteltäviä asioita. Seuraavaksi hahmotan kehittämiäni kuvioita ja niiden paikkaa sivulla.

[Home](#)
[Suomeksi](#)
[På svenska](#)
[A+](#)
[A-](#)

[Feedback](#)
[Contacts](#)

[Quick search](#)

[Forms and publications](#)

VARMA

[Entrepreneurs and companies](#)
[Private customers](#)
[About Varma](#)
[Services for logged in customers](#)

[Entrepreneur](#)
[Employer's and entrepreneur's activities](#)

[Home](#) > [Entrepreneurs and companies](#) > [Employer's and entrepreneur's activities](#) > [Employees and earnings](#) > [Foreign employee in Finland](#)

Foreign employee in Finland

As a general rule, work performed in Finland is insured in Finland irrespective of the employer's or employee's citizenship. Report the earnings data of your foreign employee the same way you report those of your Finnish employees. The easiest way to do this is through Varma's online service (only in Finnish and Swedish). You can also fill in and sent the [employee information form](#) to Varma.

In what case is a foreign employee not insured in Finland? [Show](#)

Social security agreement countries [Show](#)

Insuring temporary employees [Show](#)

Frequently asked questions

- Is my foreign employee entitled to pension accrual?
- Where do I get a social security number for my foreign employee?

Contact us

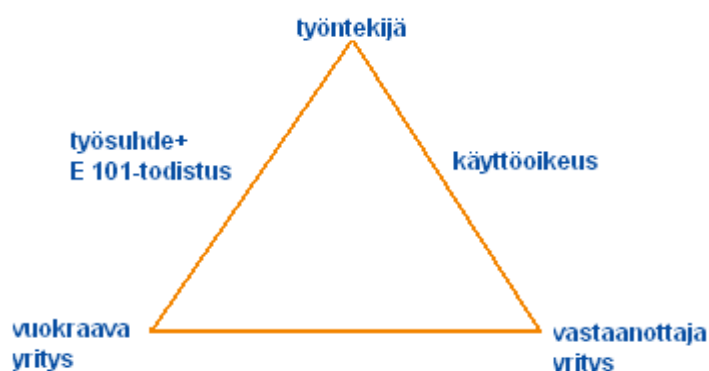
Ask for more information from our international services experts by phoning +358 10 192 091 or contact us at [international\(at\)varma.fi](mailto:international(at)varma.fi)

ELSEWHERE

[Finnish Centre for Pensions](#)

[Up](#)


(Alkuperäinen sivu)



Italialainen työvoiman vuokrausyritys vuokraa suomalaiselle yritykselle italialaisia rakennustyömiehiä. Työntekijöillä on Italian viranomaisten myöntävät A1 todistukset. Näin ollen kyseinen vuokrausyritys vakuuttaa työntekijät Italiassa.

Kuvion ja sen tekstit kuuluvat viimeisen kappaleen jälkeen. Tällä tavalla muodostuu kokonaisnäkemys kirjoitetusta tekstistä ja siihen liittyvästä esimerkistä.

VARMA

Quick search 

Forms and publications

Entrepreneurs and companies | Private customers | About Varma | Services for logged in customers

Entrepreneur | **Employer's and entrepreneur's activities**

Home > Entrepreneurs and companies > Employer's and entrepreneur's activities > Employees and earnings > Foreign employee in Finland

Employees and earnings

- Manage your employees' TyEL insurance
- Employment and earnings notifications
- Employee absences
- Rehabilitation
- Foreign employee in Finland**
- Posting an employee abroad
- Foreign employer

Contributions and certificates

Changes in operations

Well-being at work

Financing services

Insuring temporary employees

If you use temporary labour, make sure that their earnings-related pension insurance coverage is in order.

A foreign temporary agency needs to insure their employees under TyEL in situations other than those mentioned above. According to the Contractor's Liability Act, your company has the obligation to make sure that the employees' earnings-related pension provision has been arranged.

On the other hand, if you receive employees from a company operating abroad and have an employment contract with the employees, you need to insure them in Finland under TyEL.

Read more on the [Contractor's Liability Act](#) (pdf, Finlex)

Frequently asked questions

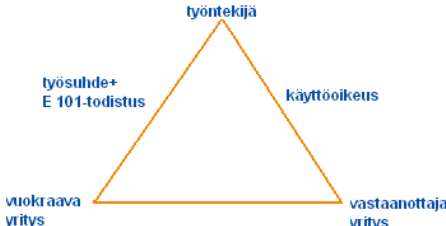
- Is my foreign employee entitled to pension accrual?
- Where do I get a social security number for my foreign employee?

Contact us

Ask for more information from our international services experts by phoning +358 10 192 091 or contact us at [international\(at\)varma.fi](mailto:international(at)varma.fi)

ELSEWHERE

[Finnish Centre for Pensions](#)



työntekijä


työsuhde + E 101-todistus

vuokraava yritys

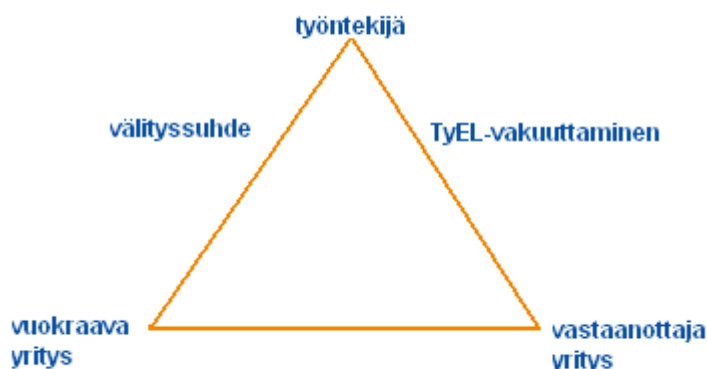
käyttöoikeus

vastaanottaja yritys

Italiailainen työvoiman vuokrausyritys vuokraa suomalaiselle yritykselle italialaisia rakennustyömiehiä. Työntekijöillä on Italian viranomaisten myöntävät A1 todistukset. Näin ollen kyseinen vuokrausyritys vakuuttaa työntekijät Italiassa.



Seuraavaksi esittelen vielä työvoiman vuokrauksen muodon, jossa vuokraajayritys toimii vain välikätenä Suomeen tuotavien työntekijöiden kohdalla. Oheista toimenpidettä kuvaan ensin kolmion muotoisena suhteena, jonka alapuolelle olen sijoittanut esimerkkitekstin kertomaan kuviosta. Tämän jälkeen osoitan vielä kuvakaappausta apunani käyttäen kuvion paikan Varma.fi sivuilla.



Latvialainen yritys välittää riikalaisia putkiasentajia Suomeen. Suomalainen yritys vastaanottaa työntekijät ja solmii heidän kanssaan työ sopimuksen. Näin ollen työntekijät vakuutetaan TyEL:n mukaisesti

VARMA

Quick search

Forms and publications

Entrepreneurs and companies | Private customers | About Varma | Services for logged in customers

Entrepreneur | **Employer's and entrepreneur's activities**

Home > Entrepreneurs and companies > Employer's and entrepreneur's activities > Employees and earnings > Foreign employee in Finland

Insuring temporary employees

If you use temporary labour, make sure that their earnings-related pension insurance coverage is in order.

A foreign temporary agency needs to insure their employees under TyEL in situations other than those mentioned above. According to the Contractor's Liability Act, your company has the obligation to make sure that the employees' earnings-related pension provision has been arranged.

On the other hand, if you receive employees from a company operating abroad and have an employment contract with the employees, you need to insure them in Finland under TyEL.

Read more on the [Contractor's Liability Act](#) (pdf, Finlex)

Frequently asked questions

- Is my foreign employee entitled to pension accrual?
- Where do I get a social security number for my foreign employee?

Contact us

Ask for more information from our international services experts by phoning +358 10 192 091 or contact us at [international\(at\)varma.fi](mailto:international(at)varma.fi)

työntekijä

välityssuhde

TyEL-vakuuttaminen

vuokraava yritys

vastaanottaja yritys

Italianilainen työvoiman vuokrausyritys vuokraa suomalaiselle yritykselle italialaisia rakennustyömiehiä. Työntekijöillä on Italian viranomaisten myöntävät A1 todistukset. Näin ollen kyseinen vuokrausyritys vakuuttaa työntekijät Italiassa.

työntekijä

välityssuhde

TyEL-vakuuttaminen

vuokraava yritys

vastaanottaja yritys

Latvialainen yritys välittää riikalaisia putkiasentajia Suomeen. Suomalainen yritys vastaanottaa heidät ja solmii heidän kanssaan työ sopimuksen. Näin ollen työntekijät vakuutetaan TyEL:n mukaisesti.